

277

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO 24



FACULTAD DE DERECHO

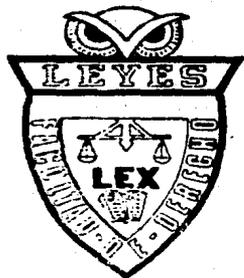
**ESTUDIO JURIDICO DE LOS SALARIOS
MINIMOS PROFESIONALES**

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

LUCIA GALINDO MEDINA



MEXICO, D. F.

1987



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 está 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.

**ESTUDIO JURIDICO DE LOS SALARIOS
MINIMOS PROFESIONALES**

	PAG.
INTRODUCCION.	1
CAPITULO I.	
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA INSTITUCION DE LOS SALARIOS MINIMOS.	
1.- Antecedentes en la Legislación Colonial.	5
2.- Panorama General durante el siglo XIX	13
3.- Derivaciones hacia al presente siglo.	19
4.- Salarios mínimos en la Legislación Mexi- cana desde 1917 a la actualidad.	22
CAPITULO II.	
NATURALEZA JURIDICA DE LOS SALARIOS MINIMOS.	
1.- Tipos de Salarios Mínimos Legales,	41
2.- Ambito de aplicación de los Salarios -- Mínimos.	56
3.- El período de Vigencia de los Salarios- Mínimos.	60
4.- Diferencias entre Salarios Mínimos Gene- rales y Salario Mínimo Profesional.	62

CAPITULO III.

EL PROCEDIMIENTO DE FIJACION DE SALARIOS MINIMOS

- 1.- Doctrinas Jurídicas Constitucionales que apoyan a la institución de los Salarios-mínimos. 78
- 2.- La reforma de 1962 al artículo 123, Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo. 88
- 3.- Los órganos encargados de fijar los salarios mínimos. Su integración. 96
- 4.- La Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y sus Funciones. 103

CAPITULO IV.

LOS SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES.

- 1.- Surgimiento del Salario Mínimo profesional. Su justificación. 110
- 2.- Principios Generales. 116
- 3.- Principios Legales del Salario Mínimo profesional. 123
- 4.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos profesionales. 127
- 5.- Campo de aplicación. Categorías. 131

CONCLUSIONES.

146

BIBLIOGRAFIA.

149.

INTRODUCCION

Este trabajo de investigación se refiere a la -- institución de los salarios mínimos profesionales, ubicada dentro de la rama del derecho del trabajo; es un análisis para conocer en que medida se protege a los trabajadores que puedan percibir este tipo de salario, de donde deriva, si efectivamente se aplica y si se haya regulada dentro de la estructura jurídica de nuestro país.

Cabe aclarar que este estudio no se refiere al -- quantum o a la cantidad específica que se debe pagar al -- trabajador , porque sería objeto de investigación para otra área diferente a la jurídica.

Este estudio inicia con los antecedentes históricos, mismos que nos darán la pauta a seguir; así tenemos el cuerpo legislativo de mayor importancia en la ---- época colonial que lo constituyen las leyes de indias, que ya reglamentaba al salario mínimo que debía pagarse al indígena, asegurando un trato humanitario y siempre teniendo a una retribución justa. Esta disposición contrastaba con el hecho de que en Europa, por la misma época, se -- determinaba el máximo que los trabajadores podían exigir.

Con el surgimiento de la revolución industrial se dan una serie de cambios económicos, creándose industrias, que influyen también en el orden político y social. Se da el comercio mundial, producción en gran escala y la división del trabajo; llegando al extremo donde el trabajador pertenecía a una clase que no podía dejar de trabajar sin-

dejar de comer.

A principios de este siglo, en varios países se establecen procedimientos para la fijación de los salarios mínimos, influyendo este pensamiento en el Constituyente -- de 1917, que plasma una nueva ideología como cimientos de -- la estructura política y de la vida económica y social mexicana, adoptándose bases de carácter socialista.

El siguiente capítulo se refiere a la naturaleza jurídica de los salarios mínimos, cuyo origen se encuentra dentro de la rama jurídica del derecho social; los tipos de salarios mínimos legales, el ámbito en el cual van a ser aplicables, el período de vigencia de los mínimos y el tratamiento que se les da a los diferentes tipos de salarios en otras leyes; en esto último afirmo que hay una -- falsa concepción del salario mínimo profesional ya que no -- se le da esa calidad de mínimo.

El tercer capítulo trata sobre las doctrinas -- al respecto, las reformas del año de 1962 al artículo 123 -- Constitucional y a la ley secundaria, señalando además que constituye una innovación a nuestro sistema legal laboral -- esta figura del salario mínimo profesional. Se incluye -- también el procedimiento de fijación de los salarios mínimos legales, su reglamentación y los órganos encargados de fijarlos que lo constituyen la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Regionales.

El último capítulo es específico del salario -- mínimo profesional, y se señala que se va aplicar sólo en -- aquellos casos en donde no existan dentro de la zona económica, contratos colectivos de trabajo, aplicables a la ma-

yoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios o queden al margen de los mismos. El propósito de esta institución es la de estimular la mano de obra calificada, y para su fijación se van a tomar en cuenta al puesto la eficiencia y las necesidades del trabajador; además sus aptitudes físicas, habilidad, conocimientos, esfuerzo, destreza, capacitación y responsabilidad, al igual que las circunstancias en las cuales se ejecuta el trabajo como son el medio ambiente y el sistema establecido por el empresario.

Su fijación representa una categoría ocupacional en su más bajo nivel, que tiende a mejorar los principios de justicia social, pugnando también por un ingreso remunerador y justo en favor del trabajador.

**Abogado tenemos para con Dios:
a Jesucristo el justo.**

1a. de San Juan Cap. 2 Verso 1.

CAPITULO I.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA INSTITUCION DE LOS SALARIOS MINIMOS.

SUMARIO:

- 1.- Antecedentes en la legislación colonial.
- 2.- Panorama general durante el siglo XIX.
- 3.- Derivaciones hacia el presente siglo.
- 4.- Salario mínimo en la legislación mexicana desde 1917 a la actualidad.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA INSTITUCION DE LOS SALARIOS MINIMOS.

En las comunidades primitivas, la mayoría de la población trabajadora se dedicaba a la agricultura y otras ocupaciones rurales, utilizaba métodos tradicionales de artesanía para construir viviendas y muebles. Con el paso -- del tiempo en algunas comunidades, gran parte del trabajo era hecho por esclavos que no percibían lo que hoy se entiende por salario pero a quienes sus dueños suministraban la comida y lo necesario para la subsistencia.

También existían los siervos, que estaban ligados a la tierra y trabajaban a cambio de una participación

en el producto, recibiendo poco dinero por su trabajo o a veces se les pagaba en especie.

A grandes rasgos se puede decir, que desde la -- época de Dioclesiano, ya se tenía la idea de reglamentar - el salario. Posteriormente, en la edad media en Francia, - Italia y España ya se fijaban tasas de salarios; en los si - glos XIII y XIV se aplica la teoría del Justo Precio; en - los siglos XVI y XVII hablaban del salario Justo y del sa - lario Insuficiente y lo consideraban como aquél que no ase - gura la alimentación, vestido y gastos del trabajador. Sus - tentándose las mismas ideas en el siglo XVIII.

Una plétora de distintas fuentes informan sobre - las relaciones laborales de esa gente (contratos de traba - jo y de aprendizaje, cartas y juramentos, ordenanzas gre - miales y mineras, derechos municipales y territoriales, de - creto del soberano, etc.). No obstante la dispersión total - del derecho y los problemas esenciales que necesitaban y - encontraban su regulación, eran el modo y cuantía de la -- remuneración protección del salario, como consecuencia de - la violación del contrato.

I.- ANTECEDENTES EN LA LEGISLACION COLONIAL.

Se dictan las Leyes de Indias, que fue uno de -- los ordenamientos jurídicos más importantes de los reyes - católicos para ayudar a los indios en las colonias españo - las. Estas leyes no sólo aseguraban la libertad de los abo - rígenes, sino que por su contenido constituían un anticipo - histórico del derecho del trabajo. En ellas se regulaba la

jornada y los descansos, los regímenes del salario y previsión, trabajos de mujeres y menores, etc.

Haciendo un breve bosquejo, vemos como a la llegada de los españoles a México, los aztecas en ese momento se encontraban en vías de transformación, y en algunos casos tenían una cultura muy avanzada, por citar algunos -- ejemplos, tenemos las excelentes obras de ingeniería y arquitectura, y de alguna manera la importancia y desarrollo del trabajo colectivo.

Los conquistadores adoptaron instituciones aztecas, cuyo régimen se caracterizó por la división de la tierra en propiedad colectiva, de la comunidad y de la nobleza; y por una división de clases, que se iniciaba con los nobles, seguía con los militares y sacerdotes, continuaba con los mercaderes, agricultores, obreros y artesanos libres y finalizaba con los esclavos, tlamanes y mayeques. -- La esclavitud también existió entre los aztecas, y esa condición derivada de la guerra, de la pena por crímenes, de los actos de la voluntad y de la pobreza.

La colonia debió elaborar su propia organización de trabajo y hacer rendir al indígena, aún contra su voluntad. Para ello estableció ciertas instituciones en su mayoría propias, y adoptó otras que regían ya en los territorios por colonizar. El descubrimiento también tiene consecuencias de orden espiritual, y tenemos que al problema religioso se aúna el de la condición social del indio y el conquistador demuestra inequívocamente, su propósito de tratar a aquél como su semejante, de acuerdo a su religión,

que hacía a todos los hombres iguales.

Rápidamente se generalizó la costumbre de repartir tierras a los colonizadores, y con ellas indios adscritos a las mismas, con obligación de cultivarlas en beneficio de los favorecidos por estos repartimientos.

Pero en la península no se aceptó esta costumbre, y así la Reina Isabel ordenó los Repartimientos de Indios y al gobernador Ovando que "pusiera en libertad a los indios repartidos", y que "de acuerdo con los caciques señalase el tributo de aquéllos, como vasallos libres, debían satisfacer", debiendo "compelerlos a trabajar en la casa de nuestros servicios, pagado a cada uno el salario que justamente vos pusieres e derieren de aver según la calidad de la tierra". (1)

Fray Bartolomé de las Casas, a quien se le llamó el apóstol de los indios, fué defensor del indio americano basándose en un cuerpo legislativo conocido como Leyes de Indias. Estas representan la expresión concreta, total, eficaz y lograda del espíritu de la España colonizadora.

Como Leyes de Indias se le conoce a la Recopilación puesta en vigencia por el Rey Carlos II de España, en el año de 1680. Consta de nueve libros y comprende de legislación especial dictada por España para el gobierno de

 (1) Ots de Capdequi, "Manual de historia del derecho español en las Indias y de derecho propiamente indiano", - editorial J.M., Argentina, 1943, pág.135.

ultramar. Se destaca en ellas profundo espíritu religioso y distinguen tendencias humanitarias. Se trata de proteger al indígena con disposiciones como la que prescribía castigo mayor para los españoles que injuriaren o maltratasen a indios.

Así tenemos que las Leyes de Indias reglamentaron cuidadosamente el salario que debía pagarse al indígena asegurando junto con un trato humanitario, una retribución justa. Esto fué un avance extraordinario, que sólo muchos siglos después han tenido consagración en la legislación positiva, se dictan principios como el que dice: En las situaciones que se planteen por cobranzas de tributos se resolverán "de manera que en caso de duda, siempre se esté en favor de los indios, y no de lo que fuere utilidad del encomendero", y de la igualdad en las tasas de salarios "que sean pagados los indios con igualdad".(2)

Estos principios tienen su consagración ya bien entrado el siglo XX. Así como otras disposiciones en relación al salario mínimo, el justo salario, la prohibición del pago del salario en especie y otras normas que sólo -- han sido admitidas en el presente después de una larga y -- y penosa lucha.

Las disposiciones de la Recopilación de las Leyes de Indias relativas al salario se agrupan en:

 (2) Guillermo Cabanellas, "Introducción al derecho laboral", volumen I, editorial Omeba, Argentina, pág. 130.

a) JUSTO SALARIO Y SALARIO MINIMO.

Se disponía que los indios que vivían de su trabajo sean bien pagados y satisfechos de él y se les trate bien. El salario debía ser justo y suficiente de acuerdo con cada tarea, basándose en su calidad, carestía o comodidad, y además se les pague el jornal que fuese justo por el tiempo que trabajasen y más la ida y vuelta hasta sus casas.

El salario mínimo que se pagaba de acuerdo a las disposiciones de las Leyes de Indias equivalía a un real y medio cada día. Esta fijación de salario mínimo contrasta con el hecho de que en europa, por la misma época, se determinaba el máximo que los trabajadores podían exigir.

Además se establecía que "los salarios debían -- ser fijados por el gobierno"(3), señalándose los jornales que se han de pagar a los indios que trabajaren en las minas, ingenios y obras del pueblo y otros ministerios, "debiendo el corregidor repartir cada mes a los indios por el orden que está dado, págandoles una semana adelantada en presencia de los que los tuvieren a su cargo y no se ocupe en otra cosa que para el efecto a que se repartieren" (4),

 (3) Felipe II, en el Pardo, año 1573, Comprendida en la -- Ley VI, Título IX, Libro 6º. de la Rec. de Indias.

(4) Ordenanzas XII y XIII de las dadas por el Virrey Francisco de Toledo, el 7 de febrero de 1574.

fijándose que cada indio "gane en jornal al día tomin y medio de oro".(5)

b) LIMITACION AL SALARIO.

Dentro de las limitaciones que se establecieron al salario mínimo tenemos que se mandaba a virreyes y gobernantes que "luego de haber conferido y tratado con personas prácticas en todo género de trabajo, y oído al parecer de los que más experiencia y noticia tengan de aquellas cosas "debían trazar el jornal conforme a la calidad del trabajo, ocupación, tiempo, carestía o comodidad de la tierra" (6), determinando de tal forma la tasa del jornal de los indios, llegándose a establecer que "si los indios no se moderaren en el precio de sus jornales, las tasen -- las justicias". (7)

c) PROHIBICION DEL PAGO DE SALARIOS EN ESPECIE.

Se establecía que el pago del salario debía ser en dinero en efectivo, no en especie, sin deducciones, ni compensaciones; se señalaba además, que si el pago se hacía en especie, no se iba a contar, es decir, que se daba por perdido y no se le tomaba en cuenta si el indio la re-

(5) Felipe II, en San Lorenzo, 17 de octubre de 1593, comprendida en la Ley XVIII, Título XV, Libro 6º, de la Rec. de Indias.

(6) Felipe III, en Madrid 10 de octubre de 1618, comprendida en la Ley XIII, Título XVIII, Libro 6º de la Rec. de Indias.

(7) Ley II, Título XIII, Libro 6º de la Rec. de Indias.

cibía, sancionándose al español con una multa.

Se tomaba como parte integrante del salario la alimentación que se le proporcionaba al indio durante su ocupación, además el pago debía ser directo y si era un trabajo donde era necesario hacer viajes, existía la obligación de pagársele el tiempo que trabajaren, " como ida y vuelta y vayan de diez leguas". (8)

También se prohibió la retención del salario, cuando por causas ajenas a la responsabilidad del indio, provocara un perjuicio al español, siempre y cuando no hayan pactado lo contrario. Sin embargo, se debe tomar en cuenta, que lo más importante es que siempre se trató por todas las formas que los indios fueran pagados.

Más adelante, vemos que el problema inicial de resolución inmediata, a la independencia debió ser el indio, colocado en una situación de inferioridad económica, social y cultural. Sin faltar las declaraciones lèxicas a su favor, pero sin llevarse a la práctica. La Legislación de Indias, está cumplida en parte, fue olvidada y el indio, declarado enfáticamente libre, no tuvo ya protector que lo cuidara ni procurador que lo representase, como si el simple texto legal fuera suficiente con sus declaraciones para modificar una situación de hecho existente .

 (8) Ley XIII, Título XV, Libro 6º de la Rec. de Indias.

2.- PANORAMA GENERAL DURANTE EL SIGLO XIX.

Después de consumada la independencia se trató de romper todo lo relacionado con el dominio peninsular y prevaleció hasta la constitución de 1857 el ánimo liberalista individualista.

Hubo en los albores de la independencia un "Reglamento para el manejo de hacendados, labradores, y jornaleros", que fue interpretado por el Congreso Constituyente de 1824 refiriéndose a la obligación de cumplir "los contratos espontáneos que sean conforme a las leyes". El reglamento y su interpretación tuvieron un carácter proteccionista de los trabajadores.

En Europa surge la revolución industrial, que abarca de 1760 - 1830, y se le define como una serie de cambios económicos que transformaron la sociedad europea a fines del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX.

BIRNIE afirma que la revolución industrial no fue ni súbita ni catastrófica. "Los cambios que describe fueron tan extensos y tan profundos, tan trágicos en su extraña mezcla de bien y mal, tan dramáticos en su combinación de progreso material y de sufrimiento social, que bien puede llamarse revolucionarios". (9)

 (9) Arthur Birnie, "Historia económica de Europa", 1760-1732, fondo de cultura económica, 3a. edición, México 1940, - pág. 1.

Se crearon nuevas industrias, evolucionó la industria textil del algodón, los inventos de Watt y Corwigh y se llevaba a cabo la transformación de las ideas económicas. Fueron varios los acontecimientos que se dieron en ese momento tales como:

- a) Los descubrimientos geográficos, modificando las ideas que se tenían sobre el mundo.
- b) Las invenciones científicas.
- c) Los avances de orden político y como ejemplo lo tenemos en la revolución francesa.
- d) El advenimiento de la máquina, siendo la base de la revolución industrial.

Esta última hizo su aparición a finales del siglo XVIII y en el siglo XIX, romántico y sentimental, consagra el nacimiento de la gran industria. Es una nueva forma de encauzar la actividad productora, en la que el hombre es sustituido por un elemento casi totalmente desconocido hasta finales del siglo XVIII: La máquina.

Con el industrialismo se rompe la organización económica familiar y local. Y el progreso se desvía de la agricultura a la industria, la población emigra del campo hacia las ciudades. Nació un comercio mundial y los productos de los países industrializados trataron de cubrir todos los mercados.

Fue un sistema de centros industriales densamente poblados producción en gran escala, tráfico mundial y división del trabajo. El hombre deja de ser un elemento aprovechable por su resistencia física, el artesano pierde el carácter de artista del medioevo y se convierte en asalariado así vemos, como el obrero se transforma en un engranaje más.

El progreso técnico, que antiguamente era fruto de descubrimientos y mejoras individuales, posteriormente son materia de costosas investigaciones, que sólo lo pueden realizar empresas poderosas o instituciones privadas o públicas. El número de personas que tiene alguna clase de calificación profesional aumenta rápidamente. Las escalas de remuneración establecidas mediante convenios colectivos de trabajo se extienden cada vez más, desde el trabajo manual a las ocupaciones profesionales y semiprofesionales.

La revolución política revestía el producto del nuevo régimen industrial en economía reducidas; aumentaba la depauperación de los trabajadores y tenía como consecuencia la lucha entre el obrero y la máquina, que en lugar de libertarlo lo oprimía más.

Esta gran industria se caracterizaba por fábricas colosales que empleaban ejércitos obreros y restituyen las ganancias no a la masa de los trabajadores reducidos a un salario insuficiente, sino a los capitalistas privilegiados, dueños de las empresas. Y como consecuencia se dio un abuso de capitalismo en el siglo XIX y se debió a los siguientes factores.

a) Existencia de mano de obra abundante.

- b) Competencia de la mano de obra, con el fin de satisfacer sus necesidades mínimas para poder sobrevivir.
- c) Falta de intervención del estado, pues se creía que con la concepción de la ley de oferta y la demanda era suficiente corregir el abuso.
- d) La miseria general, originada por la incultura predominante y el ansia de riqueza.
- e) La intolerancia del sector patronal.
- f) La pertenencia de los gobernantes de la clase económica más favorecida.

Hubo una desvinculación entre el mundo del trabajo y el del capital, adjudicándosele una simple remuneración al obrero por su trabajo, llamado salario, cuya cuantía ha sido objeto de las más variadas estipulaciones. Así aparece el asalariado, considerado como aquella persona que percibe un salario. El régimen de trabajo asalariado produce en los obreros sentimientos de rebeldía, siempre latentes en la naturaleza humana por el contraste que ofrecían la pequeña industria y las grandes fábricas.

El obrero individualizado no podía permanecer independiente, con la caída de las corporaciones de oficios se tiene como base la libertad de trabajo, como lo expresa GIDE: lo fueron para vender su trabajo al precio fijado en el mercado de la ley de la oferta y la demanda; "Libres

para rehusarlo, libres para irse cuando mejor les pareciera. Los patrones también fueron libres para pagar el precio mínimo por el cual pudieran proporcionarse hombres, - mujeres y niños y para despedirlos a su gusto. El contrato del salario fue, desde entonces tan libre como el de venta, y mucho más simplificado; porque la ley no se dignó de --- preocuparse de él, y la mano de obra se convirtió en mercancía cuyo valor se regulaba por las mismas leyes que otra mercancía cualquiera". (10).

Aparece el pensamiento de Carlos Marx con su doctrina materialista histórica, construida alrededor de la Teoría de la plusvalía, con sus derivaciones de capitalización y proletarización crecientes. La tendencia a la unificación de los trabajadores y la lucha activa contra el capitalismo produjeron eco fácil en toda Europa.

Con la aparición del manifiesto comunista de --- 1848 se registraron movimientos de violencia entre los --- trabajadores ingleses, culminando con la represión que también fue en 1848. También en ese año estalló la revolución francesa, que estableció la república y se legisló para reconocer el derecho al trabajo, el establecimiento de los talleres nacionales, jornadas de trabajo de 10 y 11 horas para la capital y el resto del país, legitimación del derecho de coalición y huelga y sufragio universal. Sin embargo esta república socialista tuvo un desenlace en la dictadura militar de ese año.

(10) Gide, "Principios de economía política," tercera edición, fondo de cultura económica, México, página 455.

Con posterioridad a la revolución francesa hubo diversos sucesos históricos protectores de los trabajadores, y se puede considerar como el nacimiento del derecho del trabajo. Se dió como resultado de las nuevas corrientes de pensamiento socialista.

Así llegamos ante hombres teóricos libres, en donde es el dinero el único factor de aglutinamiento de brazos para la producción común. El salario constituyó el nuevo medio de dominación, en adelante sólo existiría el empresario, el capitalista, el arrendatario de servicios, que pagaría al obrero el precio fijado por su trabajo en forma idéntica a como pagaba el agricultor el precio de la materia prima. El trabajador sería un renglón en los costos de producción.

Así fué como la libertad produjo la opresión, la libertad y la igualdad, dogma también de la revolución francesa se entendían como el predominio de quién en la lucha económica estaba mejor previsto y más firmemente colocado.

En el mercado de trabajo, el trabajador era la parte que no podía dejar de trabajar sin dejar de comer. Que encuentra su subsistencia amenazada por cuántos como él acuden angustiosos a la oferta de brazos.

3.- DERIVACIONES HACIA EL PRESENTE SIGLO.

El movimiento obrero culmina con la constitución de Weimar de 11 de agosto de 1919, con las disposiciones sociales contenidas en el tratado de Versalles y con la creación de la Organización Internacional del Trabajo.

El impulso adquirido por el movimiento obrero en Inglaterra repercutió en Australia y Nueva Zelandia al iniciar el siglo; al establecer procedimientos de fijación de salarios mínimos legales y las autoridades encargadas de esa fijación, que a su vez, inspiraron la legislación del trabajo de estado de Yucatán, en el gobierno del general Salvador Alvarado.

Nueva Zelandia fue el primer país, en 1894 en establecer salarios mínimos. Le siguió el estado australiano de Victoria en 1902, que se encarga de fijar salarios mínimos en cada rama profesional encomendando tal función al Tribunal Nacional de Conciliación y Arbitraje. Un juez de este tribunal, en 1906, definió al salario mínimo como aquél que permite la satisfacción de las necesidades normales del trabajador medio, considerado éste como un ser que vive dentro de una sociedad civilizada.

En Gran Bretaña, es el primer país europeo, que fija en 1909 salarios mínimos, llevándose a cabo por comités paritarios sindicales. En 1912 las establece el gobierno para las minas, en 1914 para las industrias de guerra, y en 1924 para la agricultura. En las restantes ramas están determinadas por los convenios colectivos.

En Francia con carácter de generalidad se establecieron hasta 1936, fecha del primer acuerdo entre los grandes sindicatos. A partir de entonces vinieron fijando los convenios colectivos, pero el estado recabó tal función, al llegar la Segunda Guerra Mundial, por decreto de Leyes de 1939 y 1940, conservando tal facultad incluso en la Ley de Convenios Colectivos de 1946 por las dificultades económicas de la posguerra, hasta que la ley de 11 de febrero de 1950 vuelve a reconocer tal facultad a la contratación colectiva.

En 1910, se da el movimiento revolucionario en México buscando una reforma social, económica y política; que ya había tenido antecedentes en los incidentes de Rio Blanco y Cananéa.

Al crearse la Organización Internacional del Trabajo una de las preocupaciones principales fue la fijación de normas sobre salarios, lo que se perseguía era garantizar un salario vital adecuado. Por lo que en el año de 1928 en el convenio 26, recomendación número 30, se adoptó el método de fijación de salarios mínimos, aplicados sólo a la industria y el comercio y es en 1951 cuando se amplía a la agricultura.

En 1944 se reconoció la obligación de garantizar un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo. Al estudiar el problema del salario mínimo desde el punto de vista internacional, se concluye que es imposible establecer tasas mínimas de salarios de aplicación general en el mundo y es debido a las grandes diferencias que existen entre los niveles de salarios de los distintos países.

Por lo que se establecieron principios y métodos generales para la reglamentación de los salarios mínimos-- que podían aplicarse con gran flexibilidad en cada país, -- mediante los sistemas apropiados a su situación particular.

Unos de los principios fundamentales es introducir sistemas de fijación de salarios mínimos en las industrias cuyos salarios sean bajos comparados con el nivel -- general del país.

Como se observa se dejan a los gobiernos en libertad para decidir el sistema de fijación de salarios más adecuados a las necesidades de su país. Pero siempre manteniendo el principio que los salarios mínimos deberán permitir a los trabajadores mantener un nivel de vida adecuado. En cuanto a la fijación de salarios mínimos para los trabajadores agrícolas en difícil establecerlo y se han -- tropezado en varios países con algunas dificultades, como son las diferencias en las condiciones de trabajo, cuando el trabajo es realizado por los miembros de la familia, en el caso del trabajo de temporada y problemas derivados de los sistemas de tenencia de la tierra.

4.- SALARIOS MINIMOS EN LA LEGISLACION MEXICANA DESDE --- 1917 A LA ACTUALIDAD.

En el régimen dictatorial del General Porfirio Díaz, surge un documento llamado " Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido - Libertad Mexicano", suscrito por Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio Villareal, Juan y Manuel Sarabia, Librado-Rivera y Rosalío Bustamante; el cual establecía un capítulo dedicado al capital y al trabajo, donde garantizaba a los trabajadores un salario y jornada mínimos. Respecto al salario mínimo se establecía en la proporción siguiente; de un peso para la generalidad del país, en donde el promedio de los salarios era inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida era más cara y en las que éste salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

" Como consecuencia de tal manifiesto, los señores José Neyra y Porfirio Meneses fundaron lo que debemos considerar como la cuna del movimiento obrero de México, - o sea, el Gran Círculo de Obreros Libres de Orizaba".(11)

También aparecen algunos movimientos como el surgido en Cananea en el año de 1906, dice Tapia Aranda "Estalló un movimiento de huelga en la empresa minera de Cananea, en donde un grupo de trabajadores mexicanos tuvieron conocimiento de que sus jornales iban a ser disminuï-

(11) Enrique Tapia Aranda, "Derecho procesal del trabajo," - Cuarta edición, México, 1972, pág. 96.

dos, no obstante que los trabajadores norteamericanos de la misma categoría percibían salarios superiores".(12)

En éste movimiento los trabajadores se agrupan para defenderse de la férula capitalista, que era cada vez más desesperante; teniendo bajos salarios y recargo de trabajo a los obreros. Siendo uno de los puntos importantes de sus peticiones el establecimiento de un sueldo mínimo de cinco pesos. Pero fueron cruelmente reprimidos y obligándolos a la reanudación de labores, en condiciones de sumisión para los obreros y castigos injusto de sus defensores.

Pero ésta fue la primera chispa de la revolución que había de alborar después de hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista.

En 1907, tenemos otro movimiento similar pero -- ahora en Rio Blanco, el origen de la huelga radicó en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos. Y como respuesta " al día siguiente se acordó un paro general en las fabricas de hilados y tejidos de Tlaxcala, Jalisco, Guerrero, Veracruz, Oaxaca, Puebla, y Distrito Federal. --- Siendo resuelto por Laudo Arbitral del presidente Díaz", (13) dicho laudo fue a proposición de los empresarios y con la conformidad de los trabajadores quienes creyeron que se les concedería la razón que les asistía, ya que consideraban muy justo su movimiento de huelga.

(12) Enrique Tapia Aranda, Ob. cit., pág.95

(13) Ibidem, pág. 96.

Sin embargo al comprobar que no se les concedía, y sólo en el laudo se les hacía referencia a la promesa que había hecho los industriales de que continuarían estudiando las posibilidades de las empresas, así como las necesidades de los trabajadores, y en lo que fuera posible, se les concedería ayuda. Lo único favorable era "que no se les cobraría a los obreros el valor de las herramientas cuando se destruyeran por el uso y la prohibición de utilizar los servicios de niños menores de siete años". (14)

Sin embargo los obreros, hombres y mujeres se reunieron el día indicado no para reanudar su trabajo, sino que se dirigieron a la tienda de raya tomando lo que necesitaban prendiendo fuego al establecimiento, poniendo en libertad a sus correligionarios que se encontraban en las cárceles. El corolario de este fue el asesinato y fusilamiento de obreros por tropas federales, una verdadera masacre.

Estos y otra serie de acontecimientos fueron las que originaron el descontento dentro del país, y que propiciaron que se llegara a una situación que sólo era factible de resolver a través de un movimiento social, drástico, tajante. Así vemos como nuestra revolución fue la primera revolución social del siglo, siendo en el año de 1910: que fue una fuerza de la clase obrera y trabajadora que despertó del largo sueño del porfiriato. De ella nació la Prime-

(14) Idem.

ra: Declaración de los Derechos Sociales de la historia, -- plasmada en el artículo 123 y a su vez 123 de nuestra Carta Magna, y después la Ley del trabajo del Estado de Veracruz en 1918, que es la primera Ley integral del trabajo de nuestro continente, y más tarde la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931,

Surgen pensadores como Andrés Molina Enríquez -- que habla de los salarios mínimos en su Plan de Texcoco; -- también en la legislación de Jalisco en 1914, se expide la Ley de Manuel Aguirre Berlanga, que establece un salario diario mínimo general de \$ 1.25; para los mineros de 2 pesos; y para los trabajadores del campo, sesenta centavos. -- Además debía ser pagada en moneda del curso legal.

En Veracruz en 1914, se expide la Ley de Cándido Aguilar, esta legislación consigna jornada, salario y descanso, y en Yucatán sucede lo mismo en el año de 1915.

En el proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo del Licenciado Rafael Zubarán Capmany de 12 de abril de -- 1915; incluye una sección sobre salario mínimo, señalando que se debían fijar salarios mínimos anualmente, tomando en cuenta las condiciones de producción y el costo de la vida de cada región se contempla un salario mínimo por región y por rama de la industria.

Este pensamiento influyó en la constituyente de 1917, época en la que se dá el cambio radical de grandes -- proporciones. Así en la asamblea constituyente se dá la -- idea de hacer un capítulo especial en la constitución des-

tinado a proteger los derechos de los trabajadores. Se -- plasma una nueva ideología como cimientos de la estructura política y de la vida económica y social mexicana, y se -- adoptaron bases de carácter socialista.

El Congreso de Querétaro incluyó en el artículo 59 constitucional un texto protector de la remuneración -- del trabajo, estableciendo que: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución... etc."

El artículo 123 emitido por la Asamblea Constituyente en las fracciones VI, VIII, y IX se ocupó de los salarios mínimos, estableciendo lo siguiente:

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

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 formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada estado".(15).

(15) Diario Oficial de la Federación, de 5 de febrero de 1917, tomo V, No. 30.

El concepto de salario mínimo más avanzado se encuentra en la Ley del Trabajo del estado de Yucatán, no era una concepción que se refiera a la subsistencia biológica, sino que aporta elementos de carácter dinámico y progresista, que posteriormente adoptaron diversas normas de carácter internacional y en la propia legislación mexicana.

El artículo 86 decía; "Se deberá tener presente que no se trata de un salario para sostener la situación actual del trabajador, sino del que se necesita para colocarle en condición mejor de la que hasta ahora ha vivido".

Por circunstancias de carácter histórico y práctico, el Constituyente de 1917 asignó a las legislaturas estatales y al Congreso de la Unión, facultades para reglamentar el artículo 123. Así emitieron leyes del trabajo -- los estados de Veracruz, Yucatán, Coahuila, Chihuahua, Durango, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Aguascalientes, Campeche, Jalisco, Colima.

En el Distrito Federal diversos proyectos en -- 1918, 1919, 1925 y en 1929, reforman el artículo 73 fracción X atribuyendo facultades al Congreso de la Unión para Legislar en materia de trabajo.

También se elaboró un proyecto de Ley Federal de trabajo, conocido como: "Proyecto Portes Gil", antecedente de la Ley Federal de 1931.

Respecto al salario mínimo, el texto original de

la ley repitió el concepto del artículo 123 del Constituyente de 1917, con adiciones menores en el artículo 99, señalando:

"Salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajo, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia, durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario".

"Para los trabajadores del campo, el salario mínimo se fijará teniendo en cuenta las facilidades que el patrón proporcione a sus trabajadores, en lo que se refiera a su habitación, cultivos, corte de leña y circunstancias análogas, que disminuyan el costo de la vida".(16)

Se repitió en la ley de Protección al salario con relación a embargos o descuentos (artículo 100), y se reglamentó el funcionamiento de las Comisiones Especiales ordenadas por el artículo 123 para la fijación del salario mínimo por municipios, de integración tripartita (Trabajadores, Patrones y Gobierno), y subordinados a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

El 6 de octubre de 1933 se hacen modificaciones referentes a las Comisiones Especiales e intervención de

 (16) Texto citado por Alvaro Molina Enriquez, "Legislación Comparada y Teoría General de los Salarios Mínimos -- Legales," UNAM, México, 1964, pág.

las Juntas Centrales. También se modifica la fracción IX - del artículo 123, para incluir de manera explícita la facultad de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje para fijar los salarios mínimos en efecto de las Comisiones Especiales.

El artículo 416 del texto original de la Ley Federal del Trabajo sentó bases para las fijaciones de salarios mínimos vigentes hasta 1962, dice:

"Instaladas las Comisiones y con sujeción a las instrucciones recibidas de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje correspondiente, dentro de un plazo no mayor de 30 días estudiarán la situación de la economía de la región donde se trate de fijar el tipo de salario mínimo y los diversos géneros de trabajo a efecto de recabar toda clase de datos e informes sobre:

- 1.- El costo de la vida.
- 2.- El presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajo.
- 3.- Las condiciones económicas de los mercados - consumidores y.
- 4.- Los demás datos que consideren necesarios para el mejor desempeño de su cometido." (17)

 (17) Diario Oficial de la Federación del 4 de noviembre de 1933.

El 23 de septiembre de 1943 se expide la "Ley de Compensaciones de Emergencia al salario Insuficiente", motivado por la situación económica prevaleciente en el --- transcurso la Segunda Guerra Mundial. En el cual se conceden aumentos de hasta 50% a los asalariados de ingreso más bajos, estuvo vigente hasta 1965.

El 21 de octubre de 1960 se modifica el artículo-123 constitucional para incluir en un apartado especial -- protector de los trabajadores de los poderes federales, y se establecieron que sus remuneraciones no debían ser inferiores al salario mínimo y se extendió la protección a los trabajadores de las entidades federativas, por reforma al mismo artículo del 6 de octubre de 1961.

Llegamos así a las reformas al artículo 123 ya la Ley Federal de Trabajo de 1962, que fijaron el sistema de salarios mínimos que además los divide en generales y profesionales, vigente en México en la actualidad.

Yo aquí entrego a ti mi queri-
do hermano el pan del amor, la-
miel de las flores, el consejo
del saber, y la calma en tu --
semblante.

Quetzalcoatl.

CAPITULO II.

NATURALEZA JURIDICA DE LOS SALARIOS MINIMOS.

SUMARIO:

- 1.- Tipos de salarios mínimos legales.
- 2.- Ambito de aplicación de los salarios mínimos.
- 3.- Período de vigencia de los salarios mínimos.
- 4.- Diferencias entre salario mínimo general y salario mínimo profesional.

NATURALEZA JURIDICA DE LOS SALARIOS MINIMOS.

El término naturaleza se aplica en forma general a todos los fenómenos que ocurren dentro del universo, y así nos encontramos que existen ciencias naturales y ciencias sociales. La actitud del hombre ante el universo no sólo es contemplativa, sino activa, es decir, al hablar de sociedad entendida como la convivencia fáctica de los seres humanos, puede ser pensada como una parte de la vida en general y, por ello, como una parte integrante de la naturaleza; en tanto lo jurídico por lo menos se encuentra con una parte de su ser en el dominio de la naturaleza, pareciera tener una existencia plenamente natural.

Si analizamos cualquier acontecimiento fáctico -

de los considerados jurídicos o que tienen alguna relación con el derecho encontramos dos elementos; uno es el acto - sensiblemente perceptible que de por sí acontece en el tiempo y en el espacio y el eterno acontecer de acciones humanas; el otro elemento está constituido por la significación jurídica es decir; la significación que el acontecimiento adquiere por el lado del derecho. Hans Kelsen nos expresa que " Un acto de conducta humana puede llevar muy bien consigo una autoatribución de significado jurídico, es decir; contener enunciación sobre lo que significa jurídicamente". (18)

Ahora bien, en principio por naturaleza debemos entender al origen y conocimiento de las cosas, principio, progreso y fin; esencia, propiedad y característica de cada ser. Así llegamos a la expresión "Naturaleza de las cosas" que fue por primera vez empleada en relación con la Teoría de la aplicación del Derecho, por el germanista --- Runde. Según este autor, "Las relaciones de la vida social o, mejor dicho, los elementos de hecho de toda organiza--- ción jurídica, llevan en germen las condiciones de su equi--- librio, y revelan al investigador atento a la norma que - debe regirlos" (19).

 (18) Hans Kelsen, "Teoría Pura del Derecho, " UNAM, México, 1979, pág.17.

(19) Runde, citado por Eduardo García Maynez, "Introdu--- ción al estudio del derecho". Trigésimoprimera edi--- ción, Editorial Porrúa, México, 1980, pág. 345.

Dentro de nuestro contexto jurídico, como una -- fuente más fecunda la vemos plasmada en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, que tiene su génesis en la explotación del hombre por el hombre que trabaja para su subsistencia, y lucha por su liberación económica, su fin primordial es la transformación de la sociedad capitalista.

Como señalaba Marx, "En el mundo entero, desde -- Norteamérica hasta Japón y desde Suecia hasta Africa del -- Sur, se multiplican las organizaciones independientes del -- proletariado. Este se instruye y se educa manteniendo su -- lucha de clase, se despoja de los prejuicios de la sociedad burguesa, adquiere una cohesión cada vez mayor, aprende a -- medir el alcance de sus exitos, templea sus fuerzas y crece -- irresistiblemente".(20)

Con estas ideas se deja atrás la concepción tradicionalista de la división entre derecho público y derecho privado, para dar paso a una concepción moderna, llamada derecho social.

Plasmada dentro del texto del artículo 123 constitucional, misma que contiene normas dignificadoras del ser humano, es decir, del trabajador.

Desde hace aproximadamente unos cuarenta años, -- tanto en obras de doctrina como en textos constitucionales, --

 (20) Marx, Engels, "Obras escogidas", tres fuentes y tres partes integrantes del Marxismo, Editorial Progreso, Moscú, pág. 23.

hallamos la afirmación de un repertorio de derechos sociales del hombre, los cuales deben ser añadidos a la lista de los derechos individuales o de libertad y de los derechos democráticos. Se trata de una serie de derechos (llamados también económicos, sociales y culturales), entre los que suelen figurar el derecho a condiciones justas de trabajo y a la protección contra el paro o el desempleo, los derechos a nivel decoroso de vida, en cuanto a la alimentación, el vestido, y la asistencia médica, y los derechos de seguridad social en caso de accidente, enfermedad, invalidéz, vejez u otros casos de pérdida de los medios de subsistencia por circunstancias independientes de la voluntad de la persona, y el derecho a la educación.

La denominación de "económicos, sociales y culturales", expresa los contenidos y objetos sobre los cuales versan estos derechos. En el aspecto económico están contenidos en: salario, pago de vacaciones, alimentación - vestido, vivienda, indemnización en caso de desempleo o en otras condiciones adversas, etc.

En servicios sociales tenemos; seguro para situaciones de desgracia, asistencia especial a la infancia, etc. En beneficio cultural están: la educación, la participación en la vida cultural, etc.

Por otra parte, la expresión "derechos sociales" necesita algunas aclaraciones. Habitualmente se le emplea sola, y en algunas ocasiones acompañada de los otros calificativos: económicos y culturales, para caracterizar un tipo de derechos del hombre, diferente del tipo de los derechos básicos individuales, y del tipo de los democráti-

cos.

El concepto de derecho social es un término--- que se maneja para proteger a las clases desvalidas, tiene un sentido proteccionista y reivindicador. Al respecto Trueba Urbina a firma: "Todo derecho social por su propia naturaleza es un mínimo de garantías sociales para el proletariado. Tal es la esencia de todas las leyes cuya finalidad es la dignificación, la protección y la reivindicación de los explotados en el campo de la producción económica y en cualquier actividad laboral" (21).

Partiendo de la idea de que el patrimonio originario de trabajador es su energía de trabajo, es decir, lo único que de verdad posee al iniciarse la relación --- laboral obrero patronal. Vemos que el salario es un patrimonio construido sobre aquél, porque es la suma de las retribuciones que recibe el hombre por la entrega diaria de un trozo de su patrimonio humano, y es también el patrimonio material que le permitirá vivir en compañía de su familia, por lo tanto, es un patrimonio económico.

Al hablar de naturaleza jurídica del salario-mínimo, se debe hacer mención al origen y reglamentación del mismo. Tomando en cuenta al trabajador como parte importante del engranaje laboral. Por ende, el nacimiento -- del salario mínimo surge la reforma realizada en el año de 1962, a la Ley Federal del Trabajo, ubicándolo dentro del contexto de la nueva rama jurídica de derecho social.

(21) Alberto Trueba Urbina. "Nuevo derecho del Trabajo", Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1972, pág.117.

Con dichas reformas se crearon órganos encargados de fijar los salarios mínimos, éstos órganos son; la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que funcionará permanentemente; y las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, mismas que les estarán subordinadas.

Con la influencia del derecho social de la Ley Federal del Trabajo, se da el carácter de "Autoridades" a la Comisión Nacional y a las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos.

Atendiendo a la clasificación tradicional de funciones del poder público, vemos que la fijación de salarios mínimos participa de las características de las funciones legislativas, en mayor grado; pero también reúne algunos elementos de función administrativa y aún jurisdiccional.

En efecto, las resoluciones del Consejo de representantes que señalan los salarios mínimos legales para cada una de las zonas económicas, son parte de las bases constitucionales que regirán "entre los obreros, Jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general, sobre todo contrato de trabajo", según lo establece el texto del artículo 123 Constitucional.

Consecuentemente, desde el punto de vista material, tiene los atributos de abstracción, generalidad e imperio, de que gozan los actos legislativos. Esto es, "Hay preceptos jurídicos de muy diversas clases, según su generalidad mayor o menor, o su menor o mayor concretización; según su cargo, y según su procedencias", por lo que un --

ordenamiento jurídico en "un determinado momento, se compone de una serie de preceptos de diversa generalidad. Los hay de máxima generalidad; por ejemplo, los contenidos en las leyes, las cuales en términos abstractos, ligan a determinado tipo de situaciones, determinado tipo de consecuencias". (22)

La generalidad como su nombre lo indica, se refiere a la formulación de determinadas reglas jurídicas de observancia general. Todas las personas que se encuadren dentro del supuesto que señala el precepto normativo, se van a regir y van a ser objeto de derechos y obligaciones que señalan las mismas.

El atributo de la abstracción, "concibe al orden jurídico como un todo real, dinámico, técnico y perfectible, que forma parte, a través del orden ético o moral, -- del orden universal". (23)

Finalmente, aún cuando el territorio representa el espacio en que tiene vigencia las normas del Estado, -- que crea y reconoce, hay que advertir que el poder de éste no se ejerce directamente sobre dicho espacio, sino a tra-

 (22) Luis Recasens Siches, "Tratado General de Filosofía del derecho", Octava edición, Editorial Porrúa, México, 1983, pág. 281.

(23) Rafael Preciado Hernández, "Lecciones de Filosofía del Derecho", UNAM, México, 1984, pág. 243.

vés de las personas que integran la población estatal; es decir, el dominio implica la idea de un poder jurídico sobre una cosa, y el imperio es, en cambio, potestad de mando que, como tal, se ejerce siempre sobre personas. Por lo que "el territorio es simplemente la base real del ejercicio del imperium".(24)

Retomando el tema, también los actos de la Comisión Nacional y de las Comisiones Regionales, encaminadas a practicar estudios e investigaciones de los diferentes rubros, tiene atribuciones para solicitar informes y demás que considere pertinentes. Todos estos actos tienen el carácter de actos administrativos, desde el punto de vista material.

Además, tanto las Comisiones Regionales, como el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional tiene funciones de recepción de estudios y peticiones de trabajadores y patrones, de exámen de pruebas que los justifiquen, de consideración de informes de la Dirección Técnica.

El consejo de particular, tiene facultades de revisión de resoluciones de las regionales, de estudios de las observaciones respecto tales resoluciones presentadas por los patrones y por los trabajadores; Y tanto las Comisiones Regionales como el Consejo emiten una resolución -- congruente con los elementos recibidos, que deben expresar

(24) Eduardo García Maynez, Ob. cit., pág.99.

los fundamentos que la justifiquen.

Todos estos aspectos de la fijación de salarios, claramente guardan un gran paralelismo con las funciones jurisdiccionales. Es decir, se puede equiparar como "una función soberana del Estado, realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia para solucionarlo o dirimirlo". (25)

(25) Cipriano Gómez Lara, "Teoría General del Proceso", --
Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1980
Texto Universitarios, pág. 111.

1.- TIPOS DE SALARIOS MINIMOS LEGALES.

Hemos escuchado varias veces que el único patrimonio del trabajador es su salario, empero la sentencia debe ser distinta, porque el verdadero patrimonio del trabajador es su energía de trabajo, ya que es lo único que lleva consigo al penetrar en la empresa; pero cuando la energía es entregada a otro, y la salud y la vida hallan su --aseguramiento en el derecho del trabajo, irrumpe en una relación dialéctica el salario, porque es el elemento que --además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana.

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

Doctrinalmente se han concebido distintos conceptos de salario, Briceño Ruíz nos define al salario como "la cantidad que será pagada en efectivo, en algunos casos se adiciona con prestaciones en especie". (26)

No puede dejarse a las partes en absoluta libertad para fijar la cuantía de la contraprestación más importante que recibe el trabajador; es necesario que la ley, -

 (26) Alberto Briceño Ruíz, "Derecho individual del Trabajo" Colección textos jurídicos universitarios", México, -- 1985, pág. 405.

para impedir los abusos del patrón, determine un salario de garantía, que sea el mínimo suficiente para que el trabajador subvenga sus necesidades y las de su familia.

La ley para efectos de interpretación debe tomar en cuenta los fines y objetivos comprendidos en los artículos segundo y tercero de la Ley Federal del Trabajo, - La dignidad del trabajador requiere de un marco de respeto que sólo puede lograrse mediante un trato equitativo, trato que debe reflejarse, entre otras cosas, en el pago de un salario.

Es necesario precisar algunos conceptos sobre salario para tener una idea general de lo que en sí representa, el término salario; siendo esto: Salario justo, salario remunerador, salario mínimo, salario suficiente y salario vital.

SALARIO JUSTO.

Al hablar del salario justo Briceño Ruíz lo define como: "Aquél que atiende a la dignidad del trabajador, tomando en cuenta las condiciones objetivas y subjetivas, tanto de la prestación de servicios, como de la empresa, - las valora y las adecúa a su conveniencia de que el trabajador eleve su nivel de vida y el de su familia, en la comprensión de los actos sociales, culturales y económicos".
(27)

(27) Alberto Briceño Ruíz, Ob. cit., pág.428.

El concepto de salario justo dado por este autor nos dá una idea de género, es decir, abarca la totalidad de tipos de salarios que puedan existir; indicándonos además, que es necesario tomar en cuenta las condiciones del trabajador, estimularlo y respetando su dignidad, y será justo siempre y cuando permita su elevación de vida y la de su familia en los planos económicos, social y cultural.

Esto último es lo que se pretende alcanzar, sin embargo, no deja a veces de ser utópico, pues para que sea realidad es necesario que se conjuguen varios aspectos que son difíciles de dar.

SALARIO REMUNERADOR.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 85 señala que: "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo..... y se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo"..... etc.(28)

Como podemos observar, simplemente se est  tomando en cuenta dentro de dicho concepto en el ámbito de la empresa, tanto la prestación de servicios, como las posibilidades económicas del patrón, para mantener un adecua

(28) Ley Federal del Trabajo. comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 54a Edición actualizada, Editorial Porrúa S.A., México 1986, pág. 62 y 63.

do equilibrio.

E incluso se le dá la posibilidad al trabajador que estime, si el salario que se cubre no es remunerador - en relación a los servicios que presta, para demandar ante la junta de Conciliación y arbitraje la determinación del salario remunerador.

SALARIO VITAL.

Se equipara a la vieja Ley de Bronce, de Fernán- do Lasalle, que considera al trabajador como una máquina a la que se le deben dar los implementos y la atención necesarios para su funcionamiento.

Francisco de Ferrari dice "la idea del salario- vital predominó especialmente durante el siglo pasado, sir- viendo de base entonces a la determinación de los salarios mínimos. Corresponde a un período de evolución que ha sido superado, pudiendo decirse que en la actualidad subsiste - como una pieza de museo exhibida en la doctrina". (29)

SALARIO SUFICIENTE.

Al utilizar este término de salario suficiente- se va a equiparar al vital, es decir, porque es el que per-

 (29) De Ferrari, Francisco, "Derecho del Trabajo", Volú- men II, Segunda edición, ediciones de palma, Argentina 1969, pág. 220.

mite satisfacer las necesidades primarias del trabajador.

Debe estar dicho salario muy por encima del salario ínfimo, esto es, vamos a entender el salario ínfimo:

- a) Como aquél se encuentra muy por debajo de la retribución general.
- b) El que no coincide con la calidad de la labor desempeñada, aunque signifique remuneración aceptable en otras tareas.
- c) El que no alcanza para cubrir las necesidades del trabajador, entendidas las necesidades con el criterio social de la época y del lugar. Aún consentido por el trabajador, -- cuando el salario no baste para sus imprescindibles gustos. Ha de estimarse "que la -- cláusula remuneratoria de ese contrato de -- trabajo es leonina, y debe declararse nulo -- el convenio con reemplazo a la retribución -- por la usual o equitativa; ya que el salario ínfimo es contraria al interés social y esta -- blece un sistema de esclavitud".(30)

El tratado de Versalles, en el inciso tercero de su artículo 427, declara fundándose en el descontento -

 (30) Guillermo Cabanellas, Ob. cit., pág. 586.

en la miseria y en la injusticia social, la necesidad se de garantizar un salario que asegure condiciones decorosas de existencia. Esto ha llevado a algunos autores a denominar salario garantizado al mínimo.

SALARIO MINIMO.

Corresponde a una concepción puramente formal y jurídica. En realidad, es un género de retribución que no tiene contenido propio, no responde a un concepto determinado, ni tiene origen único. Por esta razón el salario mínimo puede ser desde el punto de vista material, un salario vital o un salario justo, y su fuente puede ser la ley, el convenio colectivo, o un órgano instituido por la ley con ese objeto.

Se trata pues de un salario formal, que puede definirse "como el más bajo que puede pagarse en un país, en una región o en una industria. La ley en tales casos, prohíbe a los empleadores hacer efectivas retribuciones inferiores a las fijadas por ella".(31)

El salario mínimo y el salario básico ofrece apariencia de sinonimia; sin embargo, conviene no confundir uno y otro concepto. El salario mínimo existe en una retribución vital que el empresario no puede rebajar, ni tampoco puede renunciar el trabajador a percibirlo; en cambio -

(31) Francisco de Ferrari, Ob. cit., pág.220.

el salario básico es el que sirve, como su nombre lo indica, de base remuneratoria. Cabe decir que el salario básico comprende la retribución mínima más alguna otra.

Salario base es el utilizado, dentro de un convenio o ley, para la regulación de todos los sistemas salariales, que en uno u otro establecen, o que en ellos se fundan.

Así, puede fijarse un salario base, según un tanto por hora, y un salario mínimo que no podrá ser inferior a una suma determinada.

Para fijar cuanto debe ganar un trabajador, debe sumarse el número de horas trabajadas que sirven al salario base. Si ese número de horas trabajadas, en la suma de los porcentajes, no alcanza al mínimo, habría una diferencia que tendría necesariamente que abonarse.

El salario mínimo tiene forzosamente que superar al salario ínfimo ya que su finalidad consiste precisamente en remediar la insuficiencia remuneratoria. En el extremo opuesto, por presión de los trabajadores o impulso de los sectores más poderados de la opinión, se tiende a que coincida con el justo salario.

Cuando se establece que no puede pagarse una retribución inferior a la fijada por la ley, se está frente a un salario mínimo.

Dicho salario mínimo va a tomar en cuenta dos --

elementos;

- a) Las exigencias normales de vida, es decir, -- cambiará de acuerdo a la variación del cos-- to de la vida.
- b) Posibilidades de producción.

Sin embargo, también advertir ventajas e inconvenientes en la fijación de salarios mínimos. Al respecto la doctrina se haya dividida en cuanto a la conveniencia - de establecer salarios mínimos obligatorios.

Los argumentos en contra de una legislación sobre salarios mínimos pueden resumirse así:

- a) Debe regir la ley de la oferta y la demanda -- y, por tanto, establecer los salarios sin -- intervencióñ alguna del legislador.
- b) El salario mínimo impide la libre competen-- cia entre los productores y provoca serias - perturbaciones económicas al no tener en --- cuenta relación rendimiento producción.
- c) Ataca a la producción en la empresa desde el momento en que asegura al trabajador un in-- greso sin tener en cuenta cuál es su produc-- tividad.
- d) El salario mínimo se convierte de pronto en

salario máximo e iguala a todos los trabajadores en un mismo nivel, con desprecio así de las propias condiciones laborales, la capacidad y el rendimiento individual.

e) No contempla las necesidades del trabajador -- porque éstas varían con mucha rapidez que -- las tazas sobre el salario mínimo.

f) Se provoca un inmediato aumento en los cos-- tos, que termina por hacer irrisoria la ven-- taja que pretendía lograrse con su fijación.

g) Si el salario mínimo es inferior a los que -- constituyen la tasa corriente de los sala-- rios, carece de objeto; y, si por el contra-- rio, es superior a lo normal, la aplicación -- del mismo provocará la ruina del empresario.

h) Señala una intervención del estado que se -- orienta muchas veces hacia el salario políti -- co y desvirtúa, en definitiva la verdadera -- finalidad de su establecimiento.

También tenemos las ventajas al fijar salarios -- mínimos y son:

a) Aumenta el nivel intelectual y moral de los trabajadores, así como el poder adquisitivo de éstos, con lo cual resulten beneficiados, los propios empresarios.

- b) Un salario inferior al necesario para subsistir provoca conflictos y malestar en la clase trabajadora y, como consecuencia, una situación general de inestabilidad.
- c) Pone en un mismo plano de igualdad a todos los empresarios y obliga a éstos a perfeccionar sus métodos de trabajo y a utilizar sistemas técnicos a fin de obtener las posibilidades para abonar una retribución mínima.
- d) Protege el núcleo familiar y a la sociedad, y evita así la injusticia que significa abonar una retribución insuficiente.
- e) Se justifica, además, por el intervencionismo estatal, que no puede permanecer indiferente ante la situación de hecho que deriva de retribuciones inferiores a aquéllas que corresponden a la producción, que el trabajador realiza en beneficio de la empresa.

El salario mínimo tiene carácter jurídico económico social; es jurídico en tanto que la ley lo establece con carácter de obligatorio en toda relación de trabajo; económico porque para su fijación deben tomarse en cuenta elementos objetivos que permitan la atención a los aspectos fundamentales de vida de una familia y sus posibilidades de superación; social ya que al atender las necesidades de la familia cuida y preserva al núcleo social más importante.

"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". (32)

Podemos comprender que una determinación concreta no puede ser hecha más que caso por caso, siendo difícil, si no imposible, establecer cual es el mínimo de condiciones de existencia que se debe asegurar, tanto más que las necesidades varía de un tiempo a otro, de lugar a lugar y de familia a familia.

Y además es difícil asegurar y determinar hasta qué punto la elevación del salario puede ser soportada por una determinada industria, siendo que el salario es uno de los coeficientes del costo de producción y la actividad productiva podría disminuir en lugar de crecer.

Al aumentar el costo de producción se reflejaría sobre los precios del mercado y, por consiguiente, a su vez, sobre la producción y sobre la determinación de los salarios. Aquí es donde la cuestión del campo jurídico pasa al orden económico. Dándose concretamente en las relaciones laborales la rescisión del contrato "si el patrón no cubre a un trabajador el salario mínimo de la zona en que desarrolle sus labores, incurre en falta de probidad u honradez, puesto que su proceder se aparta de la rectitud bondad e integridad de ánimo al no otorgar a su subordinado aportar la cantidad que conforme al artículo 123 facción -

(32) Ley Federal del Trabajo. Ob. cit., página 65.

VI del apartado "A" constitucional y 90 de la ley Federal del trabajo que es la suma menor que debe cubrirle por los servicios prestados en una jornada, cae en la causa de res ci s i ó n prevista por la fracción II del artículo 51 de la ley Federal del Trabajo.

Ejecutoria: Informe 1978, 2a. parte, 4a sala, -
P. 42.A. D. 5468/78. Juana Lôpez -
Vda. de Carrillo, 8 de febrero de
1978. 5.J.

Tesis Relacionada. A.D. 4337/75. Ramón Jarami-
llo Garza, 24 de noviembre
de 1975. U.

Desde que nuestra Ley Federal del Trabajo re-
gulô los salarios mînicos, estableciô diferentes tipos de
salarios mînicos llegando incluso a asignar obligaciones
especiales a los patrones en beneficio de la clase desvali-
da que lo constituyen los trabajadores y los campesinos.

Asî encontramos que nos seâalan los tipos de
salarios mînicos legales siguientes:

- a) Los salarios mînicos generales.
- b) Los salarios mînicos profesionales.
- c) Los salarios mînicos para los trabajadores
del campo.

Por otra parte el artículo 123 fracción VI, --- establece:

"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 industrial 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 patrones 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".
(33)

(33) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1986.

Y a su vez, en la norma secundaria se encuentra regulado en los artículos 91, 92, 93 y 96 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 91 señala: "Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden entenderse en una, dos o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la industria o del comercio, o para profesiones oficios o trabajos especiales dentro de una o varias zonas económicas:

Como vemos el primer párrafo del artículo 123, constitucional, es transcrita textualmente dentro del artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 92, establece "Los salarios mínimos regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficio o trabajos especiales.

El artículo 93 nos dice "Los trabajadores del campo dentro de los lineamientos señalados en el artículo 90, disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades".

Y finalmente el artículo 96 consagra que "Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o, del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial considerado dentro de una o varias zonas económicas" (34).

(34) Ley Federal del Trabajo Ob. cit., página 65 y 66.

O sea que el texto del artículo 123 constitucional, vuelve a ser objeto de regulación en los mismos términos dentro de los artículos 91, 91, 93, y 96 de la Ley Federal del Trabajo.

Al fijarse los tipos de salarios mínimos legales, el fin que se perseguía era el de garantizar un tope mínimo en beneficio del trabajador, y a su vez de impedir que se le pague una cantidad exígua por su fuerza de trabajo.

El salario Mínimo es la aseguración del diario sustento por el simple hecho de prestar un servicio que no requiere ser calificado, al respecto Mario de la Cueva nos habla de una "jerarquía de salarios" que parte del "salario mínimo", y dice "es la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador, principio que se desprende de su misma denominación y que encontró su confirmación en el artículo 85 de la Ley nueva". (35)

El salario mínimo además debe fundarse en las causas siguientes:

a) PERSONALES.- Porque se pretende garantizar la salud y la familia de los trabajadores.

b) FAMILIARES.- Se refiere a la subsistencia de la familia del trabajador, implica ade--

 (35) Mario de la Cueva, "El nuevo derecho mexicano del trabajo," Octava edición Editorial Porrúa, Tomo I, México, 1982, pág.299 y 300.

más el acceso al esparcimiento, al descanso y a la cultura.

- c).- POLITICO-ECONOMICAS.- Se manifiesta en la necesidad de crear consumidores en el nivel indispensable para sostener en forma equilibrada la producción de artículos de primera necesidad.

Por lo que se refiere al salario mínimo para los trabajadores del campo, éste se va a adecuar a sus necesidades específicas, es decir, puede ser mayores o menores que los trabajadores ocupados en otras actividades.

Desgraciadamente los campesinos son trabajadores que se les ha tratado de proteger, pero en la práctica son personas que siguen explotados, no se les respeta, se les trata como personas de segunda clase, no les damos la importancia que realmente tiene dentro de nuestro aparato productivo.

Y sin ir más allá, simplemente que sucede con la famosa frase política de "La repartición de tierras",-- mismos que ya se repartieron varias veces: no toman en cuenta al trabajador del campo en sí, sólo lo utilizan. Por otra parte, cual es la razón por la que no están inscritos al seguro social. ¿Porque razón no se les dá prima de antigüedad, vacaciones, etc.?

Al hablar del salario mínimo profesional, se-

se hace referencia al salario que perciben los trabajadores de una rama determinada de la industria, del comercio, o para profesiones, oficios o trabajadores especiales, ya sea dentro de una o varias zonas económicas. Dicho salario debe ser mayor al salario mínimo general porque se trata de cubrir la capacidad y destreza que exige cada profesión.

2.- AMBITO DE APLICACION DE LOS SALARIOS MINIMOS.

Este término es aplicable según Kelsen "al ámbito espacial de validez", (36) es decir, es la porción del espacio en que un precepto es aplicable.

Sin embargo, no sólo se refiere al territorio sino también se hace mención desde el punto de vista personal, por los sujetos a quienes obligan y quienes encuadren dentro del supuesto jurídico.

En este caso en particular, al hablar de la aplicación de los salarios mínimos, la protección del salario mínimo se extiende a todos los trabajadores de la República Mexicana y éstos variarían en razón de las diferencias económicas que se dan en las distintas regiones del país.

Para la fijación de los tipos de salarios mínimos en las distintas zonas económicas se van a tomar en consideración determinadas circunstancias como son:

 (36) Hans Kelsen, "El contrato y el tratado", México 1943, página 53.

I.- ASPECTOS DEMOGRAFICOS.-EN CUANTO A SU:

- a) Estructura y Composición del grupo familiar.
- b) Actitudes familiares.
- c) Coeficiente de Fecundidad.
- d) Movilidad Familiar.

II.- ASPECTOS EDUCATIVOS, CULTURALES, Y TECNICOS, ES DECIR:

- a) Características educativas y culturales.
- b) Posibilidades de estudio de los miembros del grupo familiar.
- c) Adiestramiento en oficios o trabajos especiales.
- d) Porvenir de los hijos.
- e) Influencia de la difusión masiva.

III.- SALUD PUBLICA, POR LO QUE SE REFIERE A:

- a) Disponibilidad de asistencia medica.
- b) Estado de salud de la familia.

IV.- ASPECTOS SOCIOLOGICOS POR RAZONES DE:

- a) Idiomas y Religión
- b) Vestido
- c) Vivienda
- e) Costumbres y actividades familiares.

V.- DERECHO SOCIAL POR SUS:

- a) Prestaciones sociales.
- b) Salarios Mínimos
- c) Incumplimiento de los salarios mínimos.

VI.- ANALISIS ECONOMICO, RELATIVO A LA:

- a) Ocupación principal.
- b) Ingresos mensuales en dinero.
- c) Presupuesto familiar satisfactorio.

Al realizar dichos estudios en todo el territorio nacional, se va a dar una idea más concreta de las condiciones económicas de las diferentes regiones del país a fin de lograr una división por zonas económicas más equilibrada.

a) LOS SALARIOS MINIMOS GENERALES

Al lado de una idea más honda y más humana, las reformas de 1962 ordenarón la división de la República Mexicana en zonas económicas, a fin de que en cada una se fijara el salario mínimo adecuado.

La comisión no quiso definir el concepto, sino que prefirió, según se desprende del artículo 561, fracción I, que la "Dirección Técnica de la Comisión Nacional para la fijación de los salarios mínimos"..., realizará "los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en zonas económicas, formulará un dictamen y someterá a la consideración del consejo de representantes", (37) de los trabajadores, de los patronos y del gobierno para su aprobación, disposición -- que se completó con la fracción segunda: es decir con la facultad otorgada a la misma Dirección Técnica de la Comisión para proponer al consejo de representantes las modificaciones que sugieran los nuevos estudios que se practicarán.

De lo anterior podemos decir que los salarios mínimos generales tienen un campo geográfico de aplicación, que se suscribe a todo el territorio de la República Mexicana.

b) LOS SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES

Las mismas reformas de 1962 previeron únicamente la fijación de éstos salarios, pero no determinaron

(37) Ley Federal del Trabajo, Ob. cit. Página 303

su campo de aplicación. La comisión redactora del proyecto consideró que la "zona económica" es el resultado "de la -- Integración de la industria y del comercio dentro de un -- área territorial, lo que necesariamente implica una vinculación con las actividades de los hombres". (38)

De ahí se decidiera que los salarios mínimos-- profesionales se fijan en las mismas zonas económicas. La ley contiene una modalidad para el trabajo doméstico.

c) LOS SALARIOS MINIMOS DEL CAMPO.

Al respecto, la ley consignó por las razones - expuestas anteriormente la misma solución que para los salarios mínimos generales y para los salarios mínimos profesionales.

Las zonas económicas son el marco de aplicación de los salarios mínimos, ya sean generales, profesionales o del campo; pero también el salario mínimo profesional va a comprender una, dos o varias zonas económicas, con la característica de que se aplicarán dentro del sector industrial, comercial, o en aquellas profesiones, oficios o -- trabajos especiales, en donde se requiera de mayor destreza.

3.- PERIODO DE VIGENCIA DE LOS SALARIOS MINIMOS.

En un principio se había establecido que los salarios mínimos se fijarían cada dos años, si embargo debido al proceso inflacionario por el que atravesaba el país-----

(38) Mario de la Cueva, Ob. cit. pág. 519.

en el año de 1973, se expidió un decreto en el que se autorizaba a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, -- para determinar los aumentos convenientes en los salarios mínimos, a fin de restituirles su poder adquisitivo.

Y como el proceso inflacionario continuara, -- se expide una segundo decreto reformativo al artículo -- 570 de la Ley Federal del Trabajo; y se dispuso que los -- salarios mínimos se fijen anualmente, tomando como base -- estudios periciales más o menos aceptables, sin ninguna -- de las garantías de la escala móvil, misma que se funda -- en que al "fijarse un salario se debe tomar en cuenta el costo de la vida en ese momento".(39)

Pero diversas circunstancias hacen que el costo de la vida suba y entonces resulta insuficiente el salario que antes era satisfactorio; dichas circunstancias dependen de factores económicos, pudiendo ser de carácter internacional o por la política monetaria que se lleva dentro del país.

Con lo que respecta a los Contratos Colectivos y los Contratos Ley, su revisión podrá hacerse anualmente y no sólo al concluir su vigencia; pero debemos tomar en cuenta un detalle, pues sólo es en lo referente a "los -- salarios por cuota diaria" (40) conservando todas las de-

 (39) Euquerio Guerrero, "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, Décima tercera Edición, México 1983.

(40) Mario de la Cueva, Ob. cit., página 319.

más cláusulas su vigencia hasta que concluya el término de su duración.

Sin embargo, no obstante que se ha tratado de -- adecuar el salario mínimo, tomando en cuenta el proceso -- inflacionario la realidad es muy distinta, porque ha medida que pasa el tiempo el salario mínimo va perdiendo terreno.

Siendo el caso de que en la actualidad se haya -- establecido un salario llamado de "emergencia", con el fin de devolverle el poder adquisitivo al salario que percibe el trabajador.

3.- DIFERENCIAS ENTRE SALARIO MINIMO GENERAL Y SALARIO MINIMO PROFESIONAL.

Al señalarse que no puede pagarse una retribución inferior a la fijada por la ley se está frente a un salario mínimo y entre éstos existen diferencias en cuanto a su tratamiento y aplicación.

Estas diferencias son:

- a) Al considerar al salario mínimo general como el género y al salario mínimo profesional --- como la especie.

El concepto de salario mínimo se desenvuelve en dos grados; salario mínimo general y salario mínimo profesional, siendo cada uno salario mínimo, diferenciado únicamente porque los primeros son la base y los segundos ---

"se elevan sobre el mínimo general para cubrir la capacidad y destreza que exige cada profesión, pero sin perder su característica de salario mínimo". (41)

El salario mínimo general es el género y el salario mínimo profesional es la especie, el primero siendo -- aplicable a todos los trabajadores en general y el segundo a los trabajadores de las profesiones, oficios o trabajos especiales.

Si los salarios mínimos generales son la retribución menor que debe pagarse a un trabajador, nos expresan en forma inmediata y directa la idea pura del salario -- mínimo, considerándolo como un grado primero; y si los salarios mínimos profesionales los consideramos como segundo grado, mismos que se elevarán sobre aquéllos resulta -- que los salarios mínimos generales tienen que contener las ideas fundamentales y por consiguiente los salarios mínimos profesionales sean salario mínimo general.

Los salarios mínimos profesionales se fijarán -- tomando en cuenta a las profesiones destreza, esfuerzo, calificación y responsabilidad dentro de las distintas industrias y comerciales.

Los dos tipos de salarios mínimos van a ser fijados por las comisiones regionales, siendo sometidos a la -- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, mismos que regirán en una, dos o más zonas económicas.

(41) Ibidem pág.83.

b) En cuanto al principio: "A trabajo igual debe corresponder salario igual."

Mientras más se penetra en las instituciones laborales, mejor resalta la belleza del artículo tercero de la Ley Federal del trabajo, en esa parte que dice " el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia", la mención a la salud y a la vida del hombre se dirigen a la regulación del tiempo de trabajo, las palabras finales están escritas pensando en el salario.

De allí que las dos instituciones, la jornada y el salario están en una relación dialéctica, cuyo síntesis seda en el trabajador, misma que siempre será imperfecta, porque no podrá alcanzarse la justicia en un mundo construido económicamente sobre la explotación del hombre por el hombre, " en cualquier sociedad hay personas que trabajan y personas ociosas; estas últimas derivan su sustento del producto de las laboriosas". (42)

Este principio de igualdad se presenta dentro de las condiciones de trabajo "los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan al trabajador; deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual; de ahí la acción procesal llamada nivelación de condiciones de trabajo". (43)

(42) G.D.H. Cole, "Introducción a la historia económica," -- 1750-1950, Fondo de Cultura Económica, México, 1977, -- Pág. 189.

(43) Mario de la Cueva Ob. cit., pág. 112

Sin embargo no se cumple con este principio en cuanto a la aplicación del salario mínimo profesional, ya que los abogados de las empresas han defendido siempre la tesis de que el principio de igualdad del salario rige únicamente dentro de la negociación a la que se presta el trabajo, pero no tiene ningún fundamento y contradice las exigencias de un derecho justo.

Es decir si existen varias empresas de la misma categoría y dentro de una misma zona, nada justifica que los salarios mínimos profesionales sean diversos en cada una de ellas; si se demuestra ante la junta que la actividad de un trabajador es de la misma intensidad y calidad que la de los trabajadores de otras empresas, esa prueba será la demostración de que el salario que percibe no es remunerador.

También se ha establecido jurisprudencia firme en el sentido de que las normas constitucional y legal no pueden referirse a "la denominación que se dé al puesto, sino que corresponde más directamente y sobre todo, a la cantidad de trabajo desempeñado" (44)

En otra tesis la corte se propuso precisar el concepto y mencionó "igualdad de condiciones de cantidad, calidad y jornada". (45)

(44) Apéndice al semanario Judicial de la Federación, México, 1965, Quinta Epoca, pág.150.

(45) Ibidem, pág.110.

Y en la tercera tesis la Corte empleo los terminos "reconocida igualdad de condiciones y eficacia" (46)

En la primera jurisprudencia la Corte tiene razon porque trabajo igual no puede ser sinónimo de puestos o empleos a los que se dé el mismo nombre, sino que tienen que aplicarse a la actividad que los hombres desempeñen, pues de otra suerte bastaría que el patrón pusiera nombres distintos a los puestos para que el principio de igualdad deviniera inoperante.

Asi mismo la Ley Federal del Trabajo hace una descripción de las actividades a las cuales se les va a -- aplicar un salario mínimo profesional dentro de las distintas zonas economicas.

c) Por su tratamiento en diversas leyes.

Al reformarse el artículo 123 de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo en 1962 se introdujo la figura jurídica de los salarios mínimos profesionales, pero no se previno el problema de la excención fiscal respecto de dicha institución y se dejó sin alteración el texto de la fracción VIII "el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento".

En estricta tecnica jurídica esta norma constitucional está enunciada de una manera genérica, "no estaría permitido aplicarla en forma restringida, haciendo distin-

(46) Loc. cit. pág. 151.

ciones que el precepto citado de la ley fundamental no hace" (47)

Es decir, por definición los salarios mínimos -- profesionales siempre son superiores a los salarios mínimos generales, pues son remuneraciones relacionadas con la capacitación calificada y adiestramiento de los trabajadores, razón por la cual no son considerados exentos de impuestos.

la Ley del impuesto sobre la renta sólo hace --- mención al salario mínimo general al señalar en su artículo 81 que "el impuesto anual se determinará restando de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, ... el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año..."

Y además esto mismo artículo señala los casos en los cuales no se calcula el impuesto anual, siendo uno de ellos "a quienes únicamente hayan devengado un salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año" (48)

 (47) Baltasar Cavazos Flores, "lecciones de derecho laboral," Editorial Trillas, Cuarta Edición México, 1985, pág. 172.

(48) Prontuario Fiscal, Leyes y Reglamentos Ediciones Contables y Administrativas Primera Edición México, 1987 pág. 192 y 193

Interpretando el artículo 123 constitucional --- fracción VI y VIII se desprende que el concepto de salario mínimo es unitario y que se descompone en dos grados los salarios mínimos generales y los salarios mínimos profesionales, y que ambos deben ser igualmente tratados en esta ley; sin embargo, no se hace mención y además se grava al salario mínimo profesional y si alguna persona aspira a percibir dichos salarios debe sujetarse a estas disposiciones ya que no se le ha protegido debidamente o de lo contrario ¿Porqué habría de fijar un organismo público salarios que no son salarios mínimos?.

Así como hay una falta de precisión entre la Ley Federal del Trabajo y la ley del impuesto sobre la renta la hay también en la ley del seguro social.

Esto es, tampoco se señala en el artículo 42 de la ley del seguro social al salario mínimo profesional al establecer que corresponde al patrón pagar integralmente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que estos perciban como cuota diaria el salario mínimo". (49)

Por exclusión se entiende que el trabajador que perciba salario mínimo profesional esta obligado a cotizar al seguro social en la proporción que le corresponda, siendo injusto porque también es salario mínimo.

(49) Ley del Seguro Social.

Vale la pena cualquier sacrificio para que ese abrir y cerrar de ojos abarque por fin el instante universo con una mirada - que no se avergüence de su reveladora, efimera, insustituible luz.

Mario Benedetti .

CAPITULO III.

EL PROCEDIMIENTO DE FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS.

SUMARIO:

- 1.-Doctrinas Jurídico Constitucionales que apoyan a la Institución de los Salarios Mínimos.
- 2.-La reforma en 1962 al artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Los Organos encargados de fijar los Salarios Mínimos. Su integración.
- 4.- La Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y sus funciones.

1.- EL PROCEDIMIENTO DE FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS.

La Ley Federal del Trabajo establece el procedimiento de fijación de los salarios mínimos, mismo que se -- realizará ante la Comisión Nacional y las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos.

Al llevarse a cabo dicho procedimiento es necesario:

- a) Que se realicen sesiones dentro de las Comi--

siones regionales y el Consejo de Representantes de la Comisión y será que concurra el 51% del total de sus miembros.

b) Si uno o más representantes de los trabajadores o los patrones deja de concurrir a alguna sesión, se llamará a los suplentes; si éstos no concurren el Presidente de la Comisión dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que haga la designación correspondiente a fin de poder integrar la Comisión.

c) Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes; si hay empate los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente de la Comisión.

d) Se levantará un acta de cada sesión suscrita por el Presidente y el Secretario.

Además el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo nos señala la periodicidad con que deben fijarse los salarios mínimos y los órganos facultados para solicitar su revisión. Esto es, "Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

La Comisión de los Salarios Mínimos y el Secretario del Trabajo y Previsión Social podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos, durante su vigencia, siempre

que las circunstancias económicas lo justifiquen".(50)

En el primer párrafo del artículo anterior se señala que su fijación debe ser anual y:

- a) Los trabajadores y los patrones dentro de diez días siguientes a la fecha en que se publique la resolución de cada Comisión Regional, podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, acompañándolo de las pruebas que los justifiquen.
- b) El Consejo de Representantes en el mes de diciembre dictará resolución confirmando o modificando las resoluciones presentadas por la Comisiones Regionales; pudiendo incluso realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente y solicitar a la Dirección Técnica estudios complementarios.
- c) Si alguna de la Comisiones Regionales no ha dictado resolución antes del quince de noviembre o el expediente no se hubiere recibido a más tardar antes del treinta de noviembre, el Consejo de Representantes dictará la resolución correspondiente después de estudiar el informe de la Dirección Técnica y

(50) Ley Federal del Trabajo, ob. cit. página 306.

en su caso los estudios presentados por los ---
trabajadores y por los patrones ante la Comi ---
sión Regional. Así mismo efectuar directamente -
las investigaciones y estudios que juzguen conve-
nientes.

d) La Comisión Nacional señalará en su resolución -
los fundamentos que justifiquen, tomando en con-
sideración lo tramitado ante las Comisiones Re-
gionales y los estudios presentados por los tra-
bajadores y los patrones.

e) Dictada la resolución: el Presidente de la Comi-
sión ordenará su publicación en el Diario Ofi-
cial de la Federación antes del treinta y uno de
diciembre.

En lo que respecta al segundo párrafo, sobre las -
autoridades facultadas para solicitar la revisión están:

a) El Secretario del Trabajo y Previsión Social -
formulará al Presidente de la Comisión Nacional -
de los Salarios Mínimos, solicitud que contenga
exposición de los hechos que la motiven, para se
convoque a las Comisiones Regionales y al Consejo
de Representantes de la propia Comisión Nacional
para proceder a la revisión de los SALARIOS MÍNI-
mos Vigentes,

d) Dicha solicitud el Presidente de la Comisión --

Nacional la someterá a las Comisiones Regionales y al Consejo de Representantes de la Comisión Nacional dentro de los tres días siguientes a la fecha en que la haya recibido y dentro del mismo término ordenará a la Dirección Técnica la preparación de un informe que considere la evolución del poder adquisitivo, "en general se ha estimado que la inflación se manifiesta en una excesiva alteración de precios y entre muchas causas se señala como factor -- que la provoca en el sector del dinero a causa de un aumento desproporcionado de la cantidad de dinero, resultando para algunos de consumir más de lo que se produce y desafortunadamente emitir dinero".(51)

Las tendencias generales de los precios, las condiciones económicas prevalecientes y, en general de los precios, las condiciones económicas prevalecientes y, en general, todos aquéllos elementos que estime convenientes para que las Comisiones Regionales y el Consejo de Representantes pueden disponer de información relevante para revisar los salarios mínimos vigentes y fijar los que deban establecerse.

C) La Dirección Técnica en un término de diez-

(51) Andrés Serra Rojas, "Derecho Económico", Primera Edición, Editorial Porrúa, México 1981, página 52.

días, contados a partir de que hubiere sido instruida por el Presidente de la Comisión -- Nacional, para elaborar su informe y distribuirlo a las Comisiones Regionales. Y éstas a partir del día en que lo reciban dispondrán de un término de cinco días para emitir y hacer llegar a la Comisión Nacional su resolución y los fundamentos que la justifiquen. Dicha resolución determinará el salario mínimo general, el salario mínimo del campo y los salarios mínimos profesionales.

d) El Consejo de Representantes dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba cada expediente, estudiará las resoluciones confirmándolas o modificándolas. Pero si alguna Comisión Regional no dictare resolución dentro del término establecido o no hubiere llegado aún a la Comisión Nacional en el término señalado, el Consejo de Representantes dictará la resolución correspondiente.

e) La resolución de la Comisión Nacional establecerá la fecha en que deba iniciarse la vigencia de los nuevos salarios mínimos, - misma que no será después de diez días. Es - tando vigentes hasta el treinta y uno de - diciembre.

f) El Presidente de la Comisión Nacional de -

los Salarios Míminos ordenará la publicación de los nuevos salarios mínimos, o en su caso la permanencia de los vigentes en el Diario Oficial de la Federación, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se haya emitido la resolución correspondiente.

El artículo 571 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"En la fijación de los salarios mínimos por las Comisiones Regionales, se observarán las normas siguientes:

I.- Los trabajadores y los patrones a más tardar el último día de octubre, podrán presentar los estudios que juzguen conveniente de las pruebas que los justifiquen:

II.- La Dirección Técnica de la Comisión Nacional hará llegar a las Comisiones Regionales en el curso de los primeros quince días del mes de octubre los informes a que se refiere la fracción IV del artículo 562 de esta Ley; es decir, la Dirección Técnica debe preparar un informe por cada zona económica conteniendo un resumen de los estudios presentados por los trabajadores y los patrones dirigidos a las Comisiones Regionales y éstas a su vez los estudiarán y dictarán su resolución fijando los salarios que juzguen convenientes e incluso pueden solicitar a la Comisión Nacional investigaciones y estudios complementarios.

III.- Las comisiones dispondrán de un término que vencerá el quince de noviembre para estudiar los informes de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional y los estudios presentados por los trabajadores y los patrones, efectuar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente y dictar resolución, fijando los salarios mínimos.

Dentro del mismo término podrán solicitar de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional investigaciones y estudios complementarios:

IV.- Los Presidentes de las Comisiones, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la resolución, ordenarán su publicación y remitirán el expediente a la Comisión Nacional." (52)

Todas las resoluciones que se emiten de las Comisiones Regionales van a determinar;

- a) El salario mínimo general.
- b) El salario mínimo del campo.
- c) Los salarios mínimos profesionales.

(52) Ley Federal del Trabajo. Ob.cit., página 307.

I.- DOCTRINAS JURIDICO CONSTITUCIONALES QUE APOYAN A LA INSTITUCION DE LOS SALARIOS MINIMOS.

A la postura individualista que normaba las relaciones entre gobernantes y gobernados imperiò coetaneamente el liberalismo, que implicaba una completa abstención por parte del estado en las relaciones sociales.

Tanto el liberalismo como el individualismo tenían un soporte en el concepto de igualdad legal, pero realmente era una desigualdad social, puesto que se olvidaba de las diferentes situaciones materiales en que dos individuos pudieran encontrarse.

Si analizamos sin ningún perjuicio ideológico los actos, las aspiraciones, las inquietudes, las tendencias y, en general, la vida del hombre, podemos observar claramente que todo gira alrededor de un sólo fin, de un sólo propósito, tan constante como insaciable; superarse así mismo, obtener una perene satisfacción subjetiva que puede brindarle la felicidad anhelada.

De allí que determinadas clases sociales colocadas en una deplorable situación económica, exigieron del estado la adopción de ciertas medidas proteccionistas, ciertos medios de tutela frente a la clase social poderosa.

Al crearse dichas medidas por el estado mediante conductas normativas, o sea, al establecerse las garantías sociales, que es como jurídicamente se le denomina a éstas medidas tutelares, se formó una relación de dere-

chos entre los grupos sociales favorecidos o protegidos y aquéllos frente a los que se implantó la tutela.

La relación jurídica "sólo se entabla entre sujetos colocados en una determinada situación social, económica o jurídica, y entre los que existen lazos materiales determinados, establecidos principalmente en cuanto al proceso productivo (capital por un lado y trabajo por el otro)". (53)

Los llamados derechos sociales tienen por objeto actividades positivas del estado, del prójimo y de la sociedad, para suministrar al hombre ciertos bienes o condiciones; y cuyo contenido consiste en "un hacer", "un contribuir", "un ayudar", por parte de los órganos estatales.

Desde otro punto de vista hay que reconocer que todos, absolutamente todos los derechos son sociales, porque lógicamente todo derecho supone una relación entre dos o más personas. En efecto, no hay derechos subjetivos que no tengan como correlato el deber jurídico de otra persona.

Es decir, todo derecho subjetivo de una persona supone esencial y necesariamente un deber jurídico

(53) Ignacio Burgoa Orihuela, "Las garantías individuales", Decimoséptima edición, Editorial Porrúa, México 1983, Página 683.

en otra persona (individual y colectiva). Y desde ese punto de vista, todos, absolutamente todos los derechos son sociales.

Sin embargo, cuando se habla de "derechos sociales" como diferenciados de los derechos individuales, entonces la palabra "social" e "individual" adquieren cada una de las dos otra significación más concreta y específica.

En las listas de derechos sociales y económicos que hallamos en muchas nuevas constituciones Nacionales y en la "Declaración Universal" de las Naciones Unidas, figuran otros derechos de tipo diferente a los de seguridad social y de educación. Y así surgió la idea de implantar en nuestra Constitución un régimen de garantías sociales en materia de trabajo.

La garantía social se revela como una relación jurídica para determinadas clases sociales colocadas en una deplorable situación económica exigieron del estado ciertas medidas proteccionistas, ciertos medios de tutela frente a la clase poderosa. Esta garantía social implica la existencia de derechos y obligaciones para sus sujetos. Dada la naturaleza de la garantía social, que consiste en que ésta es una medida jurídica de preservación de la clase trabajadora en general y de los trabajadores en particular (bajo el concepto económico de tales).

Es necesario entender en que consiste el carácter de garantía social de las normas mínimas en materia

de trabajo. La diferencia que existe entre el término garantías individuales o derechos humanos, fundamentalmente opuestos como barrera infranqueable para la autoridad estatal y defendidos en forma muy relevante en nuestro sistema jurídico a través del juicio de amparo. Por otra parte las garantías sociales son derechos que corresponden a grupos sociales que requieren protección y no son derechos opuestos al poder público, sino que, en el criterio socialista son derechos que el estado debe garantizar activamente mediante su tutela y protección eficaz.

Cuya satisfacción se puede conseguir mediante el establecimiento de normas jurídicas que impongan determinados deberes correlativos a los patrones; por ejemplo: el derecho a un igual salario por un igual trabajo, sin discriminación de ninguna especie a pretexto de sexo, raza color, origen, nacionalidad, etc., el derecho a una retribución justa, el derecho a un salario mínimo, etc.

Recasens Siches señala que "en las nuevas constituciones y en la Declaración Universal hallamos además otro tipo de derechos sociales, cuya formulación constituye sólo la expresión de ideales, a lo sumo de orientaciones, criterios o directrices de justicia para que el legislador dicte normas que contribuyan a dar cumplimiento y realización de tales principios" (54).

(54) Luis Recasens Siches, "Tratado General de Filosofía del Derecho," Octava Edición, Editorial Porrúa, México 1983, página 607.

En casi la totalidad de constituciones del mundo socialista se enuncia que la organización política, económica y social de los respectivos Estados: esta estructura sobre las bases socialistas de la propiedad de los trabajadores de los instrumentos y medios productivos. Con esta organización se elimina la explotación del trabajo capitalista y se establecen normas constitucionales orgánicas, alrededor de esa parte de enunciados considerada en la Teoría Constitucional como parte dogmática.

Pero sigue habiendo muchos sectores de trabajadores que se ven agobiados para poder subsistir junto con su familia, debido al bajo salario que perciben siendo muchas veces inferiores al mínimo. Motivo por el cual hay gobiernos que han implantado salarios mínimos, expresa Cabanellas " ha llevado a que no escape de las previsiones oficiales la regulación del mínimo de salario, de manera que la determinación de éste ha pasado a ser función estatal"(55).

En nuestra Constitución además de la parte dogmática tradicional de carácter individualista, los constituyentes impusieron otra parte dogmática nueva, que son las garantías sociales y por encima de ellos la Nación como titular de los derechos máximos.

En lo referente a la parte orgánica el tipo-----

(55) Guillermo Cabanellas, "El Contrato de Trabajo", Volumen II, Argentina, Página 374.

de régimen que señala es democrático presidencialista con poderes legislativo y judicial, además del ejecutivo.

La crítica a este tipo de régimen es el de no incluir una parte orgánica totalmente congruente con -- las garantías sociales asignadas a los trabajadores y campesinos; ésta incongruencia tal vez puede deberse a la falta de experiencia política y social de exceso de confianza. Existe una laguna para consagrar explícitamente la forma de garantizar en plenitud las garantías sociales, a través de la intervención activa del poder público y de la estructuración del orden político y social, esto de hecho se realiza en forma terminante en las nuevas constituciones socialistas.

Para la realización efectiva de las garantías sociales deben existir órganos adecuados que protejan, apoyen, respeten y cumplan con las mismas.

La participación estatal lo vemos en las autoridades que para tal efecto establece la ley; Juntas de -- Conciliación y Arbitraje, Secretaria del Trabajo, etc. La ingerencia del Estado en las relaciones específicas entabladas entre los sujetos de la garantía social, elimina los principios de la autonomía de la voluntad y de la libre contratación, en el sentido de que las autoridades estatales, en el ejercicio de su poder imperativo evitan -- que haya una reducción o menos-cabo de los derechos para -- la clase trabajadora en general o para el trabajador en -- particular incluso se persigue un mejoramiento en sus -- condiciones de trabajo.

El Estado va a reunir facultades impositivas o preventivas con respecto a la formación de relaciones específicas entre los sujetos de la garantía social a fin de que no impliquen un menoscabo a sus derechos y obligaciones. Facultades sancionadoras en lo que atañe a la nulidad de pleno derecho de dichas relaciones si ya hubieran realizado. Y fiscalizadoras por lo que respecta a la inspección de las citadas relaciones específicas con el objeto de constatar si se ajusta o no a los términos de ley.

El artículo 123 Constitucional es el precepto más relevante que contiene garantías sociales y los derechos que de éstas deriven se constituyen en favor de los trabajadores.

Son tres las garantías que se confieren al salario mínimo:

1.- Es la cantidad menor que debe recibir efectivo el trabajador por una jornada de trabajo. Recuerdese que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestarles sus servicios. Es decir, es el tiempo diario que el trabajador está a disposición del patrón, de las máximas que señala la Constitución y la Ley.

No es válido que se apliquen pagos proporcionales de acuerdo con las horas de una jornada inferior a la máxima. Es violatoria a la Constitución y a la Ley el señalar que si una persona labora cuatro horas puede recibir el 50% del salario mínimo.

2.- "No podrá ser objeto de compensación, descuento o reducción" (artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo), salvo que se trate de pensiones decretadas por autoridades competentes, pago de rentas en los casos que éstos se den en arrendamiento por los patrones, descuentos que no podrán exceder del 10% del salario, pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del **INFONAVIT**, no mayores del 20% del salario, por adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Cuando se trata de bienes adquiridos en almacenes o tiendas, no podrán exceder del 10% del salario.

3.- El pago debe ser hecho en efectivo, el salario mínimo no puede pagarse en prestaciones en especie. El artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo señala "El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda".

Con esa reforma se han hecho realidad viejos anhelos en el proceso evolutivo de la justicia social mexicana, manteniendo a México en su reconocido lugar preferente en la iniciativa del Derecho Laboral; pero en vano sería la nobleza en la intención de las reformas y en vano el optimismo popular que produjeron, si no pudieron aplicarse por falta de reglamentación necesaria a toda norma constitucional que por su carácter de fundamental, de estructura, no trae aparejada la manera de aplicarse. Es preciso pues reglamentar esas reformas para darles vida activa y para permitir que produzcan sus benéficas consecuen-

cias que justificarán la intención que las inspiran.

Tomando en consideración que la Constitución es la Ley Suprema de toda la Unión, como lo dispone su artículo 133, y que por consecuencia deben ajustarse a sus preceptos las leyes secundarias, es preciso modificar o suprimir las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que se encuentren en pugna con los nuevos preceptos constitucionales, así como crear las que exija la aplicación de los mismos.

Ambos renglones, el de la creación y el de la adaptación, son objeto de esta iniciativa de Ley Reglamentaria, que con fundamento en la fracción I del artículo 71 de la Constitución General de la República, someto a la soberanía de la H. Cámara de Diputados, por conducto de ustedes, fundandola en la exposición de motivos que le precede.

Trueba Urbina nos dice que podemos desglosar en dos sectores al artículo 123 Constitucional:

- a) "Cuando protege al trabajador en general y al trabajador como factor de la producción. Refiriéndose a lo personal, tutela la salud de los trabajadores, la satisfacción de sus necesidades de toda índole considerado como jefe de familia.
- b) Cuando trata de conseguir **LA REIVINDICACION-DE LA CLASE TRABAJADORA** en el campo de la -- producción económica, a efecto de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de

la explotación del trabajo humano y que sólo puede alcanzarse socializando el capital".(56)

Sin embargo, no obstante que se ha regulado en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo la Fijación del salario mínimo, esto no puede resolver del todo el problema del salario insuficiente, porque este sistema no puede prever la inflación, que en definitiva, al devaluar el poder adquisitivo del salario, convierte en irrisorio bien pronto el mínimo establecido.

(56) Alberto Trueba Urbina, " Nuevo Derecho del Trabajo", - Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1982, página 112.

2.- LA REFORMA DE 1962 AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 123 Constitucional fue elaborado mediante largas discusiones. Las intervenciones de los diputados fueron reclamos de la clase trabajadora. Siendo objeto posteriormente de numerosas reformas; así tenemos las reformas del 21 de noviembre de 1962.

El Presidente Adolfo López Mateos presentó una iniciativa en el año de 1961 para reformar diversas fracciones del artículo 123 Constitucional, aprobada en el año de 1962 y como consecuencia se modificó la Ley Federal del Trabajo de ese mismo año.

Así el Congreso Constituyente de 1917, al acoger las ideas, principios e instituciones jurídicas más adelantado de su época, demostró su firme propósito de establecer un régimen de justicia social, con base en los derechos mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y que consignó en el Artículo 123 Constitucional General de la República. Estas características de la Declaración de Derechos Sociales, hizo de ella una fuerza creadora que impone al Poder Público el deber de superar constantemente su contenido, reformando y completando las disposiciones afectadas por el transcurso del tiempo que ya armonicen con las condiciones sociales y económicas y las necesidades y aspiraciones de los trabajadores.

La iniciativa del Presidente Adolfo López Mateos señalaba:

"Como en la actualidad se han puesto de manifiesto nuevos requerimientos de justicia que no encuentran plena satisfacción en los textos vigentes de dicho artículo 123, en cumplimiento del deber mencionado y de conformidad con la fracción I del artículo 71 de la Constitución General de la República, por el estimable conducto de ustedes me permito someter a la soberanía de esa H. Cámara de Senadores, lo siguiente:

INICIATIVA DE REFORMAS A LAS FRACCIONES DEL INCISO "A" DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA, QUE SE FUNDA EN LOS SIGUIENTES:

C O N S I D E R A N D O S :

SEGUNDO: Las fracciones VI y IX del Inciso "A" del artículo 123 Constitucional, se ocupa de dos instituciones: El salario mínimo y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, las que por poseer caracteres propios ameritan tratamiento distinto; por lo que se propone reservar a la primera disposición al salario mínimo y la segunda a la participación en las utilidades.

TERCERO: Los salarios mínimos son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social. Su fijación por Municipios, conforme al sistema actual, se ha revelado insuficiente y defectuosa: la división de los Estados de la Federación en Municipios, obedeció a razones históricas y políticas que en la mayo-

ría de los casos, no guardan relación alguna con la solución de los problemas del trabajo y, consecuentemente, no pueden servir de fundamento para una determinación razonable y justa de los salarios mínimos que aseguren al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de sus necesidades, tanto materiales como sociales, culturales y de educación de sus hijos. El crecimiento económico del país no han respetado, ni podría respetar, la división Municipal, habiéndose integrado, por el contrario, zonas económicas que frecuentemente se extienden a dos o más Municipios y aún a distintas Entidades Federativas. Por otra parte, el desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra, que requiere una consideración de salarios mínimos profesionales que guardan relación con las capacidades y destreza del trabajo y cuya función primordial consistirá en elevarse sobre los salarios mínimos generales o vitales, siendo susceptible de mejorarse por la contratación colectiva del trabajo.

Ante esas realidades resulta, no sólo conveniente, sino más bien necesario, fijar los salarios mínimos generales o vitales en función de zonas económicas e incorporar nuestra legislación al salario mínimo profesional."(57)

(57) "Memoria de los Trabajos de 1964 y 1965, comisión Nacional de los Salarios Mínimos y Estudios para la Fijación de los Salarios Mínimos Profesionales" México, 1966, página 21, 22 y 23.

El texto vigente de la fracción VI del artículo -
123 Constitucional:

IV.-Los salarios mínimos que deberán disfrutar --
los trabajadores serán generales o profesionales. Los pri-
meros regirán en una o en varias zonas económicas; los se-
gundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria
o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos espe-
ciales.

Los salarios mínimos generales deberán ser sufi-
cientes para satisfacer las necesidades normales de un je-
fe 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 in-
dustriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un sala-
rio mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Re-
gionales integradas con representantes de los Trabajadores
de los Patrones 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".

(58)

(58) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,
ob. cit, página 105.

ESTA REFORMA SE FUNDO EN LA SIGUIENTE:**"EXPOSICION DE MOTIVOS.**

Las reformas constitucionales establecen dos maneras de ser de los salarios mínimos; los salarios mínimos generales y los salarios mínimos profesionales. Tomando en consideración estas modalidades, se modifica el capítulo del título II de la Ley para fijar el concepto de cada uno de los tipos de salarios mínimos y sus caracteres generales.

El artículo 90 tiene por objeto señalar la naturaleza y la función del salario mínimo que constituye la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador por sus servicios en una jornada de trabajo, y determina, con toda precisión, que dicha cantidad debe pagarse en efectivo para evitar que se incluyan dentro de él, prestaciones en especie."

Es conveniente resaltar que la reforma constitucional modificó el concepto del salario mínimo ampliándolo y dándole un sentido más humano y social, con objeto de que sea suficiente para atender a las necesidades normales de un jefe de familia, tanto en la subsistencia material como en el orden cultural y, además, en el importante renglón de la educación de los hijos, como medio de satisfacer las exigencias de la justicia social y la política del Estado Mexicano de elevación constante de los niveles de vida de la clase trabajadora.

" El artículo 91 consigna la distinción que se encuentra en la fracción VI reformada del artículo 123, en-

tre salarios mínimos generales y salarios mínimos profesionales. El artículo 92 dispone que los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones o trabajos especiales; quiere decir este precepto que ningún trabajador podrá recibir una cantidad menor por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El artículo 96 se ocupa de los salarios mínimos profesionales; estos salarios regirán para los trabajadores de una rama de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial considerado dentro de cada zona económica; estos salarios en ningún caso podrán ser inferiores a los salarios mínimos generales, pues su función consiste en buscar un salario más justo para los trabajadores de determinadas profesiones, en tanto los salarios mínimos generales, son la cantidad absoluta indispensable para que el trabajador pueda satisfacer sus necesidades normales y las de su familia.

Los artículos 94 y 95 atentos a la reforma constitucional establece que estos dos tipos de salarios se fijarán por las Comisiones Regionales y Nacionales". (59)

(59) Memoria de los Trabajos de 1964 y 1965, ob. cit. página 24, 25 y 26.

Conforme a los criterios adoptados por la Oficina Internacional de Trabajo, los salarios mínimos profesionales se fijarán cuando no existan, dentro de la zona económica considerada, contratos colectivos de trabajo aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios, o no existan procedimientos legales para su fijación. Se señala en forma ejemplificativa algunos de los casos, que de acuerdo con la realidad mexicana parecen exigir una protección especial; entre esos casos se encuentra el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, en las diferentes modalidades del trabajo a domicilio en el trabajo doméstico y en el aprendizaje en que los trabajadores han sido frecuentemente objeto de explotación por algunos empresarios. No se aplican los salarios mínimos generales a estos trabajadores porque conduciría a soluciones injustas y así lo consideró el Poder Revisor de la Constitución.

"La fracción IV del artículo 428-C impone a las Comisiones Regionales la obligación de fijar oportunamente los salarios mínimos generales y profesionales de su zona y someter su resolución al Consejo de Representantes de la Comisión Nacional" (60)

Se impone a las Comisiones el deber de justificar su resolución. Esta disposición deriva de lo prevenido en el artículo 16 de la Constitución. Las Comisiones deben --

(60) Ibidem, pág.26.

tomar en consideraci3n los informes de la Direcci3n T3cnica, las investigaciones y estudios que hubiesen efectuado y los informes presentados por los trabajadores y los patronos. Esta obligaci3n es de una particular importancia y su finalidad consiste en lograr que la fijaci3n de los salarios m3nimos obedezca a razones de car3cter t3cnico y sea la consecuencia de los estudios e investigaciones practicas.

Las resoluciones de las Comisiones Regionales deben contener la fijaci3n de los salarios m3nimos generales, la del salario m3nimo del campo y la de los salarios m3nimos profesionales, entendidos que las Comisiones Regionales est3n subordinados a la Comisi3n Nacional por cuyo motivo, los Presidentes de las Comisiones Regionales remitir3n los expedientes a la comisi3n Nacional.

3.- LOS ORGANOS ENCARGADOS DE FIJAR LOS SALARIOS MINIMOS. SU INTEGRACION.

la realidad económica nacional plantea dramáticamente la idea del salario mínimo general que difícilmente puede servir para algo mas que la atención de las necesidades vitales. De ahí que el Estado haya asumido la responsabilidad de crear satisfactores sin costo para el trabajador y su familia a un precio mínimo.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es la encargada de fijar los salarios mínimos en general, para el campo y profesionales; mismo que funcionará con:

I.- Presidente.

II.- Un Consejo de Representantes y,

III.- Una Dirección Técnica.

Esta Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es un órgano del Estado de derecho social, consignado en la fracción VI, apartado "A", del artículo 123 Constitucional sin embargo cuando se suscitan conflictos por incumplimiento patronal, es decir, cuando no se paguen salarios o se paguen en menor cantidad de la fijada, se faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer de ellas.

I.-El Presidente: El Presidente de la Comisión es nombrado por el Presidente de la República, "Cuyos deberes y atribuciones son:

1.- Somete al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo preparado por la Direcci3n T3cnica;

2.- Reunirse con el Director y los Asesores --- t3cnicos, una vez al mes, por lo menos; vigilar el desa--- rrollo del Plan de Trabajo y ordenar se efectu3n las inves--- tigaciones y estudios complementarios que juzgue convenien--- te:

3.- Informar peri3dicamente al Secretario del --- Trabajo y Previsi3n Social de las actividades de la Comi--- si3n;

4.- Citar y presidir las sesiones del consejo --- de Representantes.

5.- Cuidar de que se integran oportunamente las Comisiones Regionales y Vigilar su funcionamiento;

6.- Girar las instrucciones que juzguen conve--- niente para el mejor funcionamiento de las Comisiones Re--- gionales; y

7.- Las dem3s que confieran las leyes" (61)

El Presidente tambi3n tienen las siguientes fun--- ciones.

(61) Ley Federal Del Trabajo, ob. cit, p3gina 300.

- a) Presidir el desarrollo de las Sesiones del Consejo de Representantes y convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias a las que haya lugar.
- b) Representar legalmente a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos con facultades generales y especiales que requieran cláusula especial conforme a la ley, en los términos del artículo 2554 del Código Civil Federal.
- c) Aprobar el presupuesto de operación anual de la comisión y turnarlo a las autoridades competentes para su autorización.
- d) Conocer mensualmente los estados financieros y la situación presupuestal de la Comisión y dictar las medidas correctivas que considere pertinentes.
- e) Autorizar las contrataciones de personal conforme a los procedimientos establecidos y aprobar los programas para el mejoramiento de la administración y el desarrollo de los recursos humanos.

II.- El Consejo de Representantes.- artículo 554 de la Ley Federal del Trabajo, se integran con la representación del gobierno, compuesta por el Presidente de la Comisión, siendo también el presidente del Consejo, y que tendrá el voto del gobierno, y de dos asesores, con --

- b) La clasificación de las actividades de cada zona económica.
- c) El costo de la vida por familia.
- d) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades por cada familia como son; las de orden material que comprenden la de habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte. La de carácter social y cultural como: la ocurrencia a espectáculos, prácticas de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura. Y las relacionadas con la educación de los hijos.
- e) las condiciones económicas de los mercados - consumidores.

Al señalar la Ley Federal del Trabajo "solicitar toda clase de informes y estudios", estos van a ser procedentes de instituciones oficiales, es decir van a comprender tanto instituciones de índole federal y estatal como instituciones particulares, que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de Investigaciones Sociales y Económicas, las organizaciones sindicales, las Camaras de Comercio, las de Industrias y otras Instituciones semejantes.

Además van a recibir y considerar los estudios, informe y sugerencias que les presenten los trabajadores y

los patrones.

Y preparar un informe por cada zona económica, que debe contener un resumen de las investigaciones y estudios que hubiere efectuado y de los presentados por los -- trabajadores y los patrones, someterlo a la consideración de las Comisiones Regionales y asesorar a éstas cuando lo soliciten.

"IV.- Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales.

V.- Publicar regularmente las fluctuaciones -- ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida, para cada una de las zonas económicas en -- las que se haya dividida la República.

VI.- Resolver, previa orden del Presidente, -- las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios.

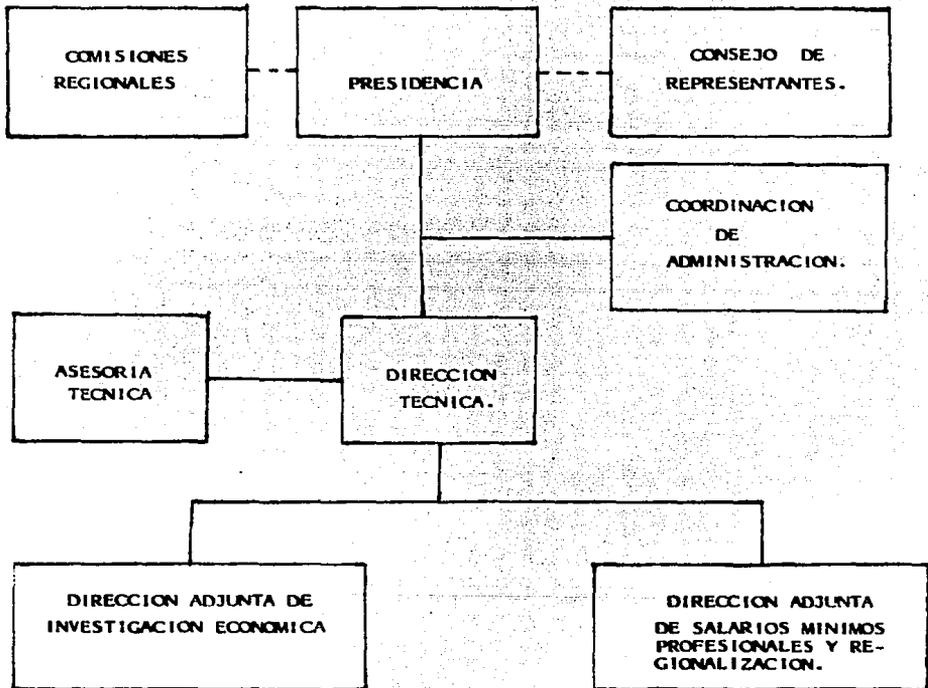
VII.- Las demás que le confieran las leyes" -- (63).

"en su afán de mantener el nivel del salario, los sindicatos procuran participar en los beneficios que -- derivan de la maquinaria perfeccionada"...." exigen salarios más elevados porque se ha abreviado el Trabajo."(64)

(63) Ibidem pág. 303

(64) Karl Marx, "El capital," Tomo I, Volúmen 2, Libro Pri--
mero, Siglo veintiuno Editores, México 1985, pág.682.

voz informativa, designados por el Secretario del Trabajador y Previsión Social; por un número igual, no menos de cinco ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en trabajadores o patrones.



ORGANOGRAMA ESTRUCTURAL BASICO.

4.- LA DIRECCION TECNICA DE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS Y SUS FUNCIONES.

En un órgano que depende de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, mismo que estará integrado por:

1.- Un Director, nombrado por la Secretaría del trabajo y previsión Social.

2.- Asesores Técnicos nombrados por la misma -- Secretaría.

3.- Igual número de Asesores Técnicos Auxiliares, determinado por la Secretaría del trabajo y Previsión Social, y designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones, Siendo revocable esta designación en cualquier tiempo por el 51% de los trabajadores o patrones que los hubieren designado.

El Director Técnico tiene facultades para:

a) Coordinar los trabajos de los asesores.

b) Informar periódicamente al Presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes sobre el estado de los trabajadores y sugerirse lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios.

c) Así mismo, va a actuar como secretario del -- Consejo de Representantes.

d) Y las que les confieren las leyes.

Esta Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I.- Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en zonas económicas, formular un dictamen y someterlo al Consejo de Representantes.

II.- Proponer al consejo de Representantes modificaciones a la división de zonas económicas, siempre que existan circunstancias que las justifiquen.

III.- Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que las Comisiones Regionales y el consejo de Representantes puedan fijar los salarios mínimos". (62)

En el texto referente a "Practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados", se van a determinar:

a) Las condiciones económicas generales de la República y de las zonas en que se hubiese dividido el territorio Nacional.

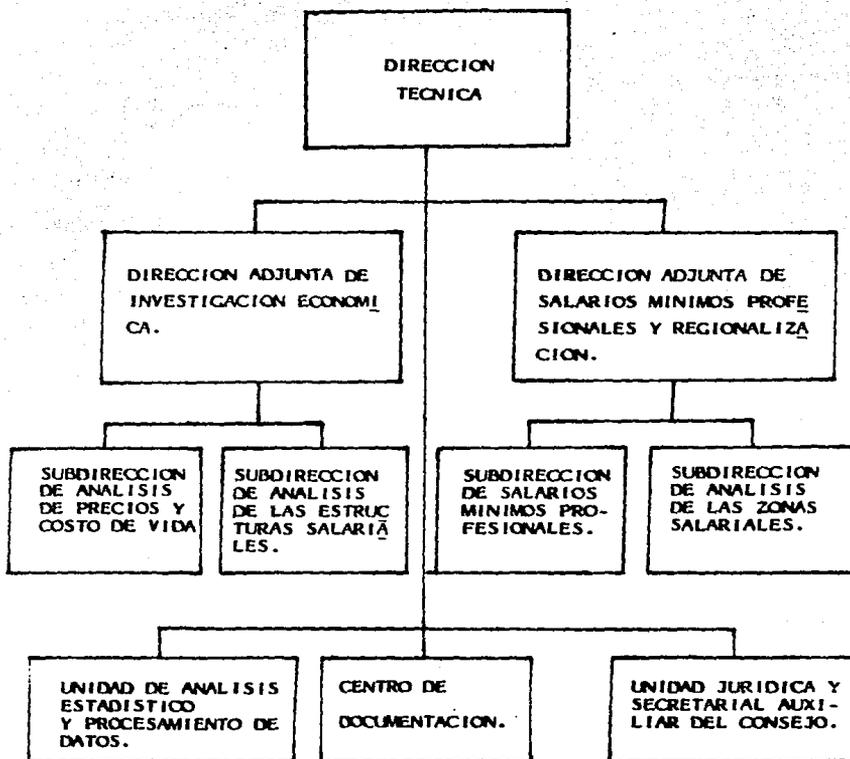
(62) Ibidem página 303

El objetivo de la Dirección Técnica es el de aportar elementos técnicos a las Comisiones Regionales y al Consejo de Representantes, en base a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, para la fijación y revisión de los salarios mínimos, promover las modificaciones que se justifiquen a la estructura de las zonas económicas salariales, y sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales. E incluso la Dirección Técnica va a tener funciones de:

1.- Preparar anualmente el plan de trabajo para el desarrollo de las investigaciones que establece la Ley federal del Trabajo a éste órgano y presentarlo al Presidente de la Comisión para que sea sometido al Consejo de Representantes.

2.- Coordinar las investigaciones y estudios que determina la Ley Federal del trabajo y los que adicionalmente se contemplen en el plan anual aprobado por el Consejo para apoyar técnicamente a las Comisiones Regionales y al Consejo de Representantes en la fijación de los salarios mínimos legales.

3.- Presentar al Consejo de Representantes los elementos técnicos necesarios para determinar la división de la República en zonas económicas y proponer modificaciones a la misma, siempre que existan circunstancias importantes que lo justifiquen.



ORGANOGRAMA ESTRUCTURAL ESPECIFICO.

Dejadnos vivir la vida de nues-
tros padres y disfrutar, libera-
dos del trabajo, los dones que-
la diosa nos concede.

Stolberg.

CAPITULO IV.

LOS SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES.

SUMARIO:

- 1.- Surgimiento del Salario Mímino profesional, su Justificación.
- 2.- Principios Generales.
- 3.- Principios Legales del Salario Mímino Profesional.
- 4.- La Comisión Nacional de los Salarios Míminos profesionales.
- 5.- Campo de aplicación. categorías.

LOS SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES.

El fortalecimiento a que los legisladores dan en la nueva Ley Federal del trabajo a la institución de los -- salarios mínimos profesionales, es indudablemente un reconocimiento implícito, a la obligación que tiene el Estado -- de proteger a ciertos núcleos de trabajadores calificados -- que por diversas causas se les ha negado un salario remunerador tal como lo establece la propia Ley Federal del Trabajo.

Es dable afirmar que en México esta función ha-- venido a llenar las deficiencias existentes en la contra---

tación colectiva eficaz, que por otra parte no siempre cubre a todos los trabajadores especializados, que quedan al margen del contrato colectivo de trabajo, siendo en algunos casos con remuneración casi al mismo nivel del salario mínimo general y en los más, porque hay ausencia total de organismos sindicales, o sea, "no existe o es débil la contratación colectiva, como sucede en actividades como el comercio y los servicios". (65)

El propósito de esta institución es la de estimular la mano de obra calificada que demanda el desarrollo económico del país, es decir, se trata de proteger a todos los trabajadores que por su actividad tiene un grado de calificación o especialización y por consiguiente - deben obtener un salario remunerador que guarde relación con su habilidad, esfuerzo, destreza, responsabilidad y - capacitación.

En el convenio número 26 de 20 de mayo de 1928, - recomendación número 30, ratificados por México, celebrado por la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra Suiza, México se comprometía a "establecer o conservar los métodos que permitan la fijación de tipos de salarios mínimos de salario para los trabajadores empleados - en las industrias, en las que no existe régimen eficaz para la fijación de los salarios, por medio de los contratos colectivos, u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos". (66)

 (65) "Economía Política", Escuela Superior de Economía, - Vol. IX, No. 1, Instituto Politécnico Nacional, 1er. Trimestre de 1972, pág. 45.

(66) Diario Oficial de la Federación del 9 de agosto de - 1935.

Tambièn, de la Novena Conferencia Internacional Americana emerge la carta de la organizaciòn de los Estados Amèricanos cuyo artículo 14, párrafo segundo señala que;

"Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneraciòn que, en relaciòn con sus capacidades y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para si mismo y su familia".

Los principios establecidos en el artículo 123 y en la Ley Federal del trabajo, en el sentido de que al señalarse el salario en toda relaciòn de trabajo deben considerarse la cantidad y calidades del mismo, completados con la instituciòn del salario remunerador; requerian en algunos casos un complemento adicional que ayudara a los trabajadores no protegidos por la contrataciòn colectiva, a obtener una retribuciòn equitativa.

Naciò así la instituciòn de los salarios mínimos profesionales, los que a travès de estudios presentados por los sectores de trabajadores y patrones, de los estudios e investigaciones encomendadas a la Direcciòn Técnica de la comisiòn Nacional de los Salarios Mínimos por la Presidencia y el H. consejo de representantes de dicha Comisiòn, con aporte de los trabajos efectuados por las comisiones Regionales, son fijados para los trabajadores especializados de la República Mexicana.

I.- SURGIMIENTO DEL SALARIO MINIMO PROFESIONAL SU JUSTIFICACION.

Cuando se preparaban las reformas de 1962, la comisión se alarmó por la presencia de hombres de diferentes profesiones y oficios, cuya retribución en el mejor de los casos, apenas si llegaban al salario mínimo.

Del interior del país llegaban quejas de los -- "Trabajadores de la Ahuja", señalando las cantidades irrisorias que percibían las mujeres por los manteles bordados que adornaban las casas de los hombres ricos, Presentándose, por otra lado muchos casos de otras actividades diferentes; motivo por el cual la comisión pensó en la posibilidad de implantar los salarios mínimos profesionales -- para proteger a este tipo de trabajadores aún no contemplados en la Constitución.

sin embargo los empresarios se opusieron objetando que: si al fijar los salarios mínimos generales era un obstáculo al libre desarrollo de las fuerzas económicas la de los salarios mínimos profesionales carecía de toda justificación; alegando que no le correspondía al estado la incumbencia de esa tarea, sino a los contratos colectivos.

Al mismo tiempo hubo un rechazo por los dirigentes obreros, porque temían que la intervención del Estado les restaría poder sobre los trabajadores; pero esta actividad era incongruente, porque desde hacía muchos años no se ocupan de los miles de trabajadores que eran explotados por los empresarios.

Razón por la cual era una necesidad la implantación de esta institución, reformado el artículo 123, Cons

titucional fracción VI. Pero no se da un concepto exacto de lo que se debe entender por salario mínimo profesional, sin embargo, el maestro Mario de la Cueva lo define como - "la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada --- de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales", que a su vez debe elevarse sobre el mínimo general para construir " el mínimo remunerador de la profesión".(67.)

Respetuosa la Comisión de los derechos y de la función sindical, y sin olvidar la oposición de los dirigentes obreros y con el propósito de evitar un reproche en el mañana, se apoyó en el criterio adoptado por la OIT, señalando que deben fijarse salarios mínimos profesionales cuando no existan contratos colectivos aplicables a la -- mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios o no existan procedimientos legales para su fijación.

Este término de salario mínimo profesional constituye una innovación a nuestro sistema legal laboral. Cuyo objeto es estimular a las capacidades y destreza del trabajador, es decir, es la fuerza de trabajo capacitada en un arte u oficio, ya por una carrera o estudios cursados, ya por la experiencia o práctica adquirida.

El concepto profesión para efectos de interpretación de las normas laborales es muy amplio y flexible

(67) Mario de la Cueva, ob, cit.pág.(316)

en atención a que comprende la simple actividad económica de una persona dedicada a una labor específica, a cambio de la cual obtiene también una mayor retribución económica. La profesión ha de ser entendida como una categoría de trabajo, abstracta e impersonal.

Es necesario aclarar que el término profesión no se ajusta necesariamente a lo dispuesto de la Ley Reglamentaria del artículo 4º constitucional. En esas condiciones el legislador tuvo la intención de establecer una razonable y equitativa retribución de aquellos trabajadores -- que por su destreza, deben guardar una mejor posición en la jerarquía de puestos.

Los salarios mínimos profesionales poseen una justificación más; las necesidades de los hombres crecen a medida que se eleva su condición social; los trabajadores de salario mínimo general son los que desempeñan los trabajadores de menor categoría de donde se sigue que son los que tienen necesidades menores en algunos renglones como puede ser el caso del vestido, o la asistencia a escuelas de capacitación, situaciones que difieren en los -- trabajadores de salarios mínimos generales y fuerón estas mayores necesidades las que quiso proteger la fracción sexta.

Además, si los salarios mínimos profesionales no existieran, los empresarios, como ocurre ahí donde no se han fijado todavía, les pagarían el salario mínimo general, con lo cual, trabajos de distintas categorías se pagarían con la misma retribución, con daño grave de la justicia.

Los salarios mínimos profesionales rigen para los trabajadores de una rama de la industria y del comercio, "la estructura ocupacional constituye una parte integrante de la estructura económica y los cambios que en ésta tienen lugar como causa y consecuencia del proceso de desarrollo, implican profundas modificaciones cuantitativas y cualitativas en aquélla". Desde este ángulo la fase de desarrollo económico y el progreso en general, tienen una estrecha relación con la capacidad del país a fin de reajustar su estructura ocupacional y la calidad de su fuerza de trabajo, "a los requisitos que en cada etapa la exige el aparato productivo en continua transformación".

Pero también este tipo de salario es aplicable a las profesiones, oficios o trabajos especiales, "en los casos de formación profesional acelerada, la especialización puede comenzar con el inicio de la formación o puede extenderse también al periodo de la carrera profesional -- a través, entre otras cosas, de cursos de perfeccionamiento y de lectura sistemática de literatura profesional"(68) considerandolos dentro de cada zona económica, que en ningún caso podrán ser inferiores a los salarios mínimos generales, pues su función consiste en busca un salario justo, "como las diversas funciones del obrero colectivo son más simples o más complejas, más elementales o más elevadas, sus órganos las fuerzas de trabajo individuales requieren un grado de adiestramiento muy diferente y poseen por ende valores muy dispares. La manufactura, pues, desarrolla una jerarquía de las fuerzas de trabajo, a la que corres-

(68) Gloria Gonzalez Solar, "Problemas de la mano de obra en México" Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1981, --- pág.28 y 29.

ponde una escala de salarios". (69).

El espíritu de la Ley es que los salarios mínimos profesionales superen al salario mínimo general, para que el trabajador calificado, sea estimulado con este incentivo y procure realizar con más empeño y eficacia las labores que desempeña.

(69) Carlos Marx, "El Capital", Crítica de la Economía Política. El Proceso de Producción del Capital, tomo I, -- Volumen 2, Siglo Veintiuno Editores, México, Pág. 425 y 426.

2.- PRINCIPIOS GENERALES.

El desarrollo industrial del país ha dado origen a la especialización de la mano de obra, que requiere una consideración adecuada para estimularla mediante la asignación de salarios mínimos profesionales. Su función primordial será la de elevarse sobre los salarios mínimos generales, siendo susceptibles de mejorarse por la Contratación Colectiva.

Será fijado en relación con las capacidades y destrezas del trabajador, de una rama de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial; siempre considerándolo dentro de cada zona económica.

Su función consiste en buscar un salario justo para esta clase de trabajadores. Por tal motivo la Dirección Técnica al fijarlo va a tomar en cuenta que el trabajador debe percibirlo por tener un grado más elevado de rendimiento en la realización de las labores comprendidas dentro de la definición respectiva: Considerando además el hecho de que el patrón al recibir en su beneficio los resultados de alguna de esas actividades de especialización, que se encuadran dentro del oficio de que se trata. Por lo que no pueden en contrario afectar al trabajador en el derecho de recibir la retribución mínima profesional.

Los principios generales del salarios mínimo profesional son los siguientes:

I.- ES SUPERIOR AL MINIMO GENERAL.

Como había señalado antes no se da un concepto exacto de lo que es el salario mínimo profesional, sólo se le hace mención en forma general. Sin embargo, Mario L. De veali lo califica "como un salario relativo", es decir, "que es el mínimo a que tiene derecho y a no cualquier trabajador del país o de una determinada zona, sino el trabajador de determinada profesión y aún de determinada categoría dentro de su profesión" (70)

Ya no se limita a garantizar únicamente la subsistencia del trabajador, y en este caso se van a tomar para su fijación otra clase de circunstancias como son: la eficacia productiva, la calidad del trabajo, la capacidad-técnica del trabajador, su antigüedad en el empleo, la situación económica de la correspondiente rama de la producción, o de una sola empresa a la cual pertenece el trabajador especializado.

II.= TIENE UNA CONCORDANCIA EXACTA CON LA VALUACION PROFESIONAL ESTABLECIDA.

Dentro de la Teoría Administrativa de la fijación de sueldos y Salarios se consideran los distintos métodos de remuneración para todos los niveles de personal en una organización, sobre la base de un equitativo análisis y de la coordinación de todos los factores que intervienen en esa remuneración, mismo que se toman en cuenta para poder, en un plano de igualdad, establecer retribuciones-----

(70) Mario L. Deveali, "Tratado de Derecho del Trabajo," Tomo II, Editorial Ley, Buenos Aires 1972, Pág. 516.

ciones que estimulen al trabajador, según la importancia del puesto que desempeñe.

Todos estos métodos tienden a integrar esos --- factores e influencias en políticas y procedimientos que han regirse para pagar salarios justos. Los factores son: A) el puesto, B) La eficiencia y C) Las necesidades del trabajador.

A) EL PUESTO.

Al puesto se le define como; el conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica e impersonal. A la vez el conjunto de operaciones es algo concreto y definido, que se ejecuta en forma continua, a determinados intervalos de tiempo. Estas operaciones constituyen el elemento más objetivo y apreciable del puesto.

Por otra parte, para que las operaciones sean productivas; el trabajador debe poseer aptitudes físicas, habilidad y conocimientos y asumir responsabilidades. Además, el trabajo se ejecuta en el medio ambiente y bajo el sistema establecido por el empresario.

Las técnicas aplicable en razón del Puesto son:

- a) Análisis de puestos.
- b) Valuación de puestos.

- c) Graficas y lineas de salarios.
- d) Encuestas de salarios.
- e) Clasificación de salarios.

B).- LA EFICIENCIA.

Respecto al segundo factor, "la eficiencia" se considera equitativo remunerar en forma adecuada al desempeño de las labores, ya que entre varios trabajadores que desempeñan un mismo puesto no todos lo hacen con igual eficiencia, "No cabe duda de que en lo que respecta a la fuerza la destreza y la diligencia existen considerables diferencias, entre el trabajo de un hombre y el de otro hombre".(71)

Las tecnicas aplicables en razón de la eficiencia son:

- a) Incentivos: directos e indirectos.
- b) Calificación de méritos.
- c) Ascensos y promociones.
- d) participación de utilidades.

(71) Carlos Marx, ob. cit.pág.392

e) Aumentos de salarios.

C) LAS NECESIDADES DEL TRABAJADOR.

Este tercer factor está constituido por "las necesidades del trabajador" que se relacionen con la justicia social, y que se toman encuenta para la fijación de salarios.

Las técnicas de este renglón requieren muchas veces de la colaboración de varios empresarios y la intervención de Instituciones como el Seguro Social, Instituto de la vivienda, etc.

III.- CONSTITUYE COMO TODO SALARIO UNA CONTRAPRESTACION POR UN SERVICIO DETERMINADO.

Constitucionalmente se halla consagrado el principio que sostiene que: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales SIN LA JUSTA RETRIBUCION y sin su pleno consentimiento". El salario debe satisfacer las necesidades de la más diversa índole del trabajador y su familia; el salario es el punto de referencia del trabajo.

Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir o cambiar de poner su energía de trabajo a disposición del patrón. El maestro José Dávalos nos señala "el salario no es una contraprestación, mas bien es un instrumento de justicia social ", en donde "el salario no se le debe comprender como derecho reciproco a la obligación de trabajo, pues la propia ley contemplo, en -

en diversos casos, que aún sin trabajo hay deber de pagar salarios", (72) lo que quiere decir es que se paga un salario aún por los días de descanso ya sea por vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencias por embarazo, y maternidad, etc.

Para la fijación y establecimiento del salario mínimo profesional se van a tomar en cuenta las necesidades del trabajador, pero siempre dentro del marco de justicia social. Debe establecerse en forma sistemática, a base de valuaciones y encuestas técnicas, de lo contrario se corre el riesgo de deformar la estructura de salarios mínimos profesionales produciendo descontentos, injusticias y distorsiones en todos los demás salarios de cada región o zona.

Los aspectos relacionados con la eficiencia y rendimiento del trabajador concreto deben ser descartadas en la fijación de los salarios mínimos profesionales, ya que ellos deben ser objeto de técnicas concretas establecidas por cada empresa en particular. Sólo debe tomarse en cuenta que estas características de realización personal deben usarse para tratar de aplicarse el porqué de las diferencias de remuneración de dos o más trabajadores aunque realicen la misma labor profesional, si quien tiene la remuneración mayor posee mayor antigüedad o eficiencia, medida a través de las técnicas respectivas.

(72) José Dávalos, "Derecho del Trabajo I," Editorial Porrúa primera Edición México, 1985, página 204.

IV.- REPRESENTA UNA CATEGORIA OCUPACIONAL EN SU MAS BAJO NIVEL.

El problema fundamental en materia de salarios mínimos profesionales ha consistido en la determinación de categorías de trabajadores sujetos a ese privilegio. Para resolverlo se ha seguido el criterio de integrar categorías con una denominación específica y de describir sus funciones.

Sin embargo, se ha producido un fenómeno curioso: por parte, los patrones procuran cambiar la denominación de aquellos puestos que tienen señalados un salario mínimo profesional; y por otra el exceso de requisitos -- que se incluyen en las definiciones y que deben ser cumplidas en su totalidad. Convirtiendo de esta manera al salario mínimo profesional en un salario utópico.

Es utópico, porque basta un simple examen de capacidad para que se demuestre que el más aventajado de los candidatos apenas si satisface los requisitos señalados en las definiciones. Dicha definición de puestos es realizada por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con base en los trabajos de la Dirección Técnica y se publica conjuntamente con los salarios mínimos generales y del campo.

Sin embargo, no obstante lo anterior, representa una categoría ocupacional en su más bajo nivel, de tal modo que el trabajador puede ver aumentada su retribución por las siguientes circunstancias: productividad por

ticular, productividad general, m eritos personales de adecuación al puesto, aumento de la jornada de trabajo, oportunidad para mejorar sus aptitudes y derecho a la seguridad social por cuenta del patrón.

3.- PRINCIPIOS LEGALES DEL SALARIO MINIMO PROFESIONAL.

De las reformas introducidas en 1962 a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo se crea la instituci n de los salarios mínimos profesionales, como un estímulo a la calificación de la mano de obra especializada -- que demanda el desarrollo industrial del país.

Las bases legales que dieron vida a la instituci n de los salarios mínimos profesionales se encuentran en el texto vigente de la fracción VI del artículo 123 --- Constitucional, que señala:

1.- LOS SALARIOS MINIMOS QUE DEBERAN DISFRUTAR LOS TRABAJADORES SERAN GENERALES Y PROFESIONALES.

La constitución y las leyes laborales establecen únicamente los derechos mínimos de los trabajadores. - El primer tipo de salario va a ser aplicable a cualquier - trabajador, que a cambio de su fuerza de trabajo va a recibir una cantidad de dinero.

Pero el problema del salario mínimo supera la - contractualista, según la cual se integraba la contraprestación de la energía del trabajo arrendada o vendida al -- patrón y determinó que su misión es satisfacer las necesi-

dades del trabajador y su familia, a cuyo efecto, se le define como la totalidad de prestaciones en efectivo y en especie, que recibe el hombre por su trabajo.

El fortalecimiento que le dan los legisladores a la institución de los salarios mínimos profesionales, es un reconocimiento implícito, a la obligación que tiene el estado de proteger a ciertos núcleos de trabajadores calificados que por diversas causas se les ha negado un salario remunerador tal como lo establece la propia ley.

El derecho a percibir un salario mínimo general o profesional no es estrictamente por una jornada de ocho horas, sino la jornada que por costumbre o por contrato lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón. Por otra parte, el patrón que no cubra a su trabajador el salario mínimo general o profesional establecido al respecto, no sólo falta al cumplimiento de los preceptos laborales, sino que puede incurrir en la comisión del delito de fraude al salario. "el legislador consideró conveniente crear figuras delictivas nuevas en las relaciones obrero - patronales, a efecto de que los trabajadores y la clase obrera no sufriera mengua en sus respectivos patrimonios sociales y especialmente en lo que se refiere a la protección de los salarios".(73)

(73) Alberto Trueba Urbina, Ob. cit. pág.45.

de esta forma el no pago de salario quedô tipificado como delito.

II.- SE APLICARAN EN RAMAS DETERMINADAS DE LA INDUSTRIA O DEL COMERCIO O EN PROFESIONES, OFICIOS O TRABAJOS ESPECIALES.

La Comisión Nacional de los Salarios mínimos -- solicita del Centro Nacional de Productividad la asistencia Técnica necesaria para investigar las características y actividades fundamentales dentro de las empresas.

Para la localización de las empresas se utilizan fuentes de información de la:

- a) Cámara Nacional de la Industria del calzado;
- b) Cámara de la Industria de Tintorerías, Lavanderías, Plantas de lavado en seco y Planchaduras del D.F;
- c) Cámara Nacional de la Industria del Vestido;
- d) Cámara Nacional de la Industria de la Construcción.
- e) Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, quienes tienen agrupadas a las -- empresas afiliadas por actividades y en algunos casos por su importancia o inversión, etc.

De esta forma se delimitan perfectamente las -- actividades tanto de la industria como del comercio a las -- que se les aplica el salario mínimo profesional. Incluyéndose también el trabajo a domicilio, trabajo doméstico, y -- trabajo en hoteles, restaurantes y establecimientos similares.

III.- FIJADAS POR LAS COMISIONES REGIONALES, SOMETIDOS PARA SU APROBACION A LA COMISION NACIONAL.

Los órganos encargados de fijar los salarios -- mínimos son las Comisiones Regionales, haciendolo sin ninguna limitación, independientemente de que existan o no -- contratos colectivos de trabajo dentro de la zona económica. Serán aplicables a la mayoría de trabajadores de determinadas profesiones u oficios.

Serán aprobados por la Comisión Nacional, sin -- embargo se ha enfrentado a problemas de interpretación, -- por este motivo se hacen consultas tendientes a obtener -- información para la evaluación de los puestos.

También analiza las repercusiones en el mercado de trabajo obteniendo datos del Centro Nacional de Productividad; se plantea la posibilidad de aumentar la magnitud de este sistema de fijación tanto como se desee, teniendo como única limitante la importancia cuantitativa de los ofi -- cios a los cuales quiera fijar salario profesional.

Con el fin de obtener datos y opiniones que a -- su juicio hayan favorecido a incrementar la capacitación --

de la mano de obra y además para saber si las definiciones y calificaciones aprobadas por ella para trabajos especiales y oficios estan acordes con la realidad del sistema -- imperante.

Una vez recibidas las propuestas de oficio la -- Dirección Técnica realiza los estudios para determinar las actividades realizadas por los trabajadores de cada oficio "las investigaciones para la fijación de salarios mínimos-- profesionales son realizadas por la Dirección Técnica a -- propuesta de las Comisiones Regionales y de los sectores-- obreros y patronal", (74) con base en dichos estudios el -- Centro Nacional de productividad actua como consultor ex-- terno también prepara una descripción y evaluación de --- puesto para cada oficio, estableciendo las tareas realiza-- das para el trabajador y el nivel de calificación en pun-- tos, determinados para cada salario mínimo profesional el-- diferencial en porciento con el salario mínimo general.

4.- LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS PROFESIO- NALES.

Dentro del marco jurídico laboral de nuestro -- país no existe una Comisión Nacional de los Salarios Míni-- Profesionales: pero tenemos una Dirección Adjunta de Sala-- rios Mínimos Profesionales y Regionalización que depende -- directamente de la Dirección Técnica.

(74) "Memoria de los Trabajos . 1972-1974," comisión Nacional de los Salarios Mínimos, México, 1975, págs. 431.

Esta Dirección esta integrada dentro del organismo llamado Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Su objeto es apoyar a la Dirección Técnica en la realización de los estudios e investigaciones necesarios para proponer al Consejo de Representantes la fijación de salarios mínimos profesionales y las modificaciones a la división del país en zonas económicas salariales, de conformidad con lo dispuesto en las fracciones I y IV del artículo 561 de la Ley Federal del Trabajo.

Sus Funciones son:

- a) Coadyuvar con la Dirección Técnica en la formulación del plan de trabajo que dicha unidad debe someter anualmente a la consideración del Consejo de Representantes de la Comisión, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 557, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.
- b) Dirigir, coordinar y supervisar los diversos estudios e investigaciones que realicen las subdirecciones de salarios mínimos profesionales y de regionalización encaminadas al cumplimiento de las tareas contempladas en el plan anual de trabajo.
- c) Con base en las estudios e investigaciones practicadas por las subdirecciones, proporcionar a la Dirección Técnica elementos de

juicio para que, de considerarlo procedente, --
 proponga el Consejo de Representantes cambios -
 en la división del país en zonas económicas sa-
 lariales y sugiera, en caso necesario, la fija-
 ción de salarios mínimos profesionales o la mo-
 dificación a su sistema de fijación.

d) Preparar, con base en los elementos técnicos --
 que aporten las subdirecciones, proyectos de --
 respuesta a las solicitudes específicas que re-
 ciba la Comisión acerca de cambios en la regio-
 nalización del país, o incorporación de nuevos-
 oficios al sistema de salarios mínimos profesio-
 nales.

e) Apoyar a la Dirección Técnica en la elaboración
 del informe que debe hacer llegar a las Comisio-
 nes Regionales y al Consejo de Representantes -
 de la Comisión Nacional con motivo de la fija-
 ción o revisión de los salarios mínimos, de ---
 acuerdo a lo dispuesto en el artículo 562, fra-
 cción IV de la Ley Federal del Trabajo.

En esta Dirección se encuentran dos subdire-
 cciones: la Subdirección de Salarios Mínimos Profesionales
 y la Subdirección de Análisis de las Zonas Salariales.

La Subdirección de Salarios Mínimos Profesionales. - Desarrolla en base a los lineamientos estable-
 cidos en el plan anual de trabajo, investigaciones sobre -
 mercados de trabajo y estructuras ocupacionales a fin de --

proporcionar a la Dirección Técnica elementos que le permitan sugerir al Consejo de Representantes la fijación de los salarios mínimos profesionales y proponer los cambios que se justifiquen a su sistema de fijación.

Sus funciones son las de:

- a) Recopilar y sistematizar, la información estadística disponible sobre mercados de trabajo por ocupaciones específicas.
- b) Diseñar y realizar encuestas e investigaciones de campo para complementar la información requerida para cumplir con el objeto encomendado al área.
- c) Analizar la información obtenida y proporcionar a la Dirección adjunta correspondiente los elementos necesarios para sugerir, en su caso, la fijación de los salarios mínimos profesionales.
- d) Analizar las solicitudes que reciba la Comisión en las que se propongan modificaciones al sistema de salarios mínimos profesionales.
- e) Aportar elementos técnicos para la evaluación del sistema de fijación de los salarios mínimos profesionales y para la formulación de propuestas tendentes a vigorizarlo o reorientarlo.

La Subdirección de Análisis de las Zonas Salariales. es la que va a proporcionar a la Dirección Técnica los elementos necesarios para determinar la división de la República en zonas económicas salariales, así como para proponer al Consejo de Representantes las adecuaciones que se justifiquen a la misma, y aporta información sobre la evolución económica de las zonas para apoyar a las Comisiones Regionales en la fijación de los salarios mínimos.

5.- CAMPO DE APLICACION. CATEGORIAS.

Para efectos de aplicación de los salarios mínimos la República Mexicana se haya dividida en zonas salariales; éstas son determinadas por la Subdirección de Análisis de las zonas salariales, que depende a su vez de la Dirección Adjunta de Salarios Mínimos Profesionales.

La Subdirección de Análisis de las zonas salariales tiene funciones como son las de:

- a) Integrar y mantener actualizado un acervo de información relevante sobre la estructura económica y social de las distintas zonas salariales y de los cambios más significativos observados en las mismas a lo largo del tiempo.
- b) Evaluar sistemáticamente la división regional en uso en función de la evolución regional del país y proporcionar a la Dirección Adjunta los elementos necesarios para la ela

boración de las propuestas de modificaciones a la integración de las zonas económicas salariales.

- c) Analizar las solicitudes que reciba la Comisión para la modificación de la integración de las actuales zonas económicas salariales, en base a lo dispuesto por la fracción III, del artículo 562 de la Ley Federal del Trabajo.
- d) Preparar informes periódicos sobre la situación de las zonas salariales con base en información de carácter coyuntural, como elementos de apoyo a las Comisiones Regionales y al Consejo de Representantes en el proceso de fijación de los salarios mínimos.

Todos los trabajos de recopilación, sistematización y análisis de datos, informes, opiniones técnicas y puntos de vista de instituciones públicas y privadas federales y estatales van a contribuir a la integración y delimitación de las zonas geográficas y económicas; así mismo se determinan las condiciones económicas generales de la República y específicamente de cada zona económica.

Por otro lado se realizan estudios e investigaciones tendientes a considerar las condiciones del mercado, de los principales productos de las actividades económicas de cada zona.

A la Dirección Técnica de la Comisión Nacional le asignaron la atribución adicional consistente en sugerir la fijación de salarios mínimos profesionales. Sin em-

bargo dadas las limitaciones de tiempo y la diversidad y amplitud de investigaciones, trabajos y estudios imprescindibles para cubrir los requerimientos derivados de la integración y delimitación de zonas y de la fijación de salarios mínimos generales y del campo, la Dirección Técnica pide a las Comisiones Regionales que realicen las investigaciones y estudios en sus zonas respectivas y fije salarios mínimos profesionales, "toda relación de trabajo subordinado que se cumpla dentro de los límites territoriales de la República, queda regida por las normas de trabajo". (75)

Funcionando la Dirección Técnica como un órgano revisor, con esto se persigue emitir una fijación de salario mínimo profesional apegada a la realidad económica y social nacional " es específico para un sector de trabajadores y corrientemente aún dentro de este sector se establecen diferencias según la calificación profesional ". (76)

Los estudios e investigaciones se van a realizar aplicando cuestionarios que abarcan dos aspectos: el análisis de la ocupación y la valuación de las ocupaciones con el fin de " reunir y analizar toda la información posible acerca de la situación del empleo y de las --

(75) Mario de la Cueva, ob. cit. pág. 144.

(76) Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXV, Editorial Bibliográfica Argentina, Edición Argentina, 1968, pág., 135.

tendencias cuantitativos y cualitativas que registra a nivel nacional y regional, y ponerla a disposición de los organismos encargados de programar y aplicar la política económica". (77).

Actualmente hay 67 zonas económicas "las que se señalan con su número progresivo, denominación y definición de su integración municipal" (78), cada zona tiene un determinado número de municipios y tendrá un lugar de residencia; también existen los llamados Estado Zona, mismos que comprenden Estados Territoriales.

Las características que se observan en cada zona son: La concentración demográfica en términos de población total y población urbana; la estructura ocupacional por ramas de actividad económica expresada en porcentajes respecto del total de personas económicamente activas; los ingresos de las personas por ramas de actividad, montos totales por rama y en promedio por persona, y los valores de la producción de actividades secundarias económicamente activas; los ingresos de las personas por ramas de actividad, montos totales por rama y en promedio por persona, y los valores de la producción de actividades secundarias.

Se encuentran vigentes tres grupos de zonas salariales; es decir, son tres bloques a los cuales se les va aplicar diferente tipo de salario mínimo ya sea general o profesional.

 (77) Gloria González Solar, Ob. cit. pág. 11.

(78) Diario Oficial de la Federación del 23 de diciembre de 1986,, pág.37..

C A T E G O R I A S

Para determinar con precisión cuáles son los -- oficios y profesiones que deban ser amparados por el salario mínimo profesional, se hacen estudios para obtener información a fin de describir dichos oficios y profesiones -- y tener una estimulación del número de trabajadores que -- los desempeñan o ejercen.

La información que se va a obtener es relativa a la oferta y la demanda así como a las necesidades materiales, morales y culturales de los obreros en cada una -- de las especialidades, oficios y profesiones, éstos factores se agrupan:

a) LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES.

Independientemente de la clase de trabajo o -- profesión, de la oferta y la demanda, de -- la capacidad de pago de la rama de la industria, etc; deben tenerse en cuenta para la -- fijación de los salarios mínimos profesio-- -- nales las necesidades materiales morales y -- culturales de los trabajadores, considerando las características de cada región.

b) CAPACIDAD DE PAGO OFERTA- DEMANDA.

Por otro lado, debe considerarse la capaci-- -- dad de pago, así como la oferta y la demanda en la actividad económica, industrial o rama industrial que emplee los servicios de -- -- los trabajadores amparados por el salario --

mínimo profesional. Este punto, posiblemente sea el que mayores dificultades presente para su realización, pero puede uno valerse de ciertos indicadores que den factores reales de esta capacidad de pago, así como de la oferta y la demanda.

c) EL TRABAJO.

Debe considerarse independientemente de los dos grupos de factores anteriores, el trabajo en sí, en cada caso, de oficios o profesiones que se van a amparar por el salario mínimo profesional.

Existen técnicas que permiten determinar, considerando ciertos elementos del trabajo, la importancia relativa de oficios, ocupaciones o profesiones tan disímolos como las de un barrendero y las de un director de una gran empresa, por lo tanto si es posible lo anterior, cualquier trabajo o profesión puede ser colocado dentro de un cuadro que muestra cada uno en su posición relativo.

Se hacen análisis estadísticos de datos recopilados mediante cuestionarios especialmente elaborados para esos fines, que den criterio firme en la determinación de las necesidades materiales, morales y culturales de los trabajadores; también para establecer con precisión los oficios y profesiones, así como evaluar el número de trabajadores en cada oficio o profesión.

También se van a obtener datos para conocer la capacidad de pago de los empresarios, y la información relativa a la oferta y la demanda y los salarios pagados en la actualidad, "en las profesiones y especialidades que integran la empresa existente distintos niveles y en ellos - realizar una función constituye el aspecto dinámico de cada puesto. cuando el sujeto según ellos calificado, pone en -- práctica sus derechos y sus deberes lo que hace es activar o representar una categoria"-. (79)

Para conocer con precisión los oficios que deben quedar amparados por el salario mínimo profesional se -- hace un estudio de éstos asignándole a cada uno de ellos -- el número de puntos que le correspondan, mediante una evaluación racional y colocarlos dentro de un cuadro.

DESCRIPCION DEL OFICIO

Es la descripción detallada del oficio con toda la información necesaria para poder medir los factores señalados en la etapa de evaluación. Esta descripción se hace por observación directa de varios casos t picos completada por los comentarios de personas que conozcan a fondo el oficio.

Además debe contener:

- 1) Un título o nombre para cada uno de los ofi-

(79) Ramón de Lucas Ortueta, "Valoración de tareas y Estructuras de salarios", Artes Graficas y Ediciones España, 1961, pág.

cios o profesiones, el título será el que generalmente se le da al oficio, si no existe título o nombramiento completo se le asigna el que sea más descriptivo.

- 2) Si el título no indica con claridad lo que el obrero hace, se agregará una descripción condensada de las actividades que implica el oficio.
- 3) Además se le acompaña con un diagrama del proceso o de la operación, haciéndose una estimación del tiempo que el trabajador emplea.
- 4) Descripción detallada del equipo, maquinaria y herramienta que el trabajador debe manejar en el desempeño de su función; si es necesario se le hace una evaluación del tiempo que emplea dicho equipo y también se hace una estimación del grado de destreza del trabajador.
- 5) También se señala la responsabilidad que el trabajador tiene en lo tocante a equipo, herramientas, materiales, trabajo de otras personas y trámites.
- 6) Información clara y concisa sobre las condiciones de trabajo, tales como ambiente de trabajo (temperatura, humedad, ruido, etc.) comodidad (posición monotonía, etc.), riesgos inevitables de tra-

bajo.

- 7) Requisitos exigidos por los empleadores, --
tales como experiencia en el trabajo (ex--
presada en tiempo), educación general (ex--
presada en años de estudios primario, se--
cundario, intermedio y superior), adiestra--
miento especial (expresado en tiempo).

EVALUACION DEL OFICIO

Para la evaluación del oficio se va a utilizar la técnica de la puntuación, además considerando los si--
guientes factores:

- 1) **Formación:** Educación General, educación es--
pecial y experiencia.
- 2) **Capacidad:** Interpretativa, creadora, ejecu--
tiva, orientadora (dirección).
- 3) **Esfuerzo:** Físico, mental, visual, nervioso--
(tensión).
- 4) **Responsabilidad:** De bienes (materiales, pro--
ductos, equipo y herramien--
tas), de trámites, de super--
visión de contratos (rela--
ciones), de discreción.
- 5) **Condiciones de trabajo:** Ambiente (temperatu

tura, Humedad, ruido, Limpieza, etc.,) posición (comodidad), riesgos inevitables, monotonía.

El procedimiento de evaluación y análisis de puestos, constituye la aplicación de un sistema, cuyos principios son internacionalmente admitidos. Se llevan a la práctica dos principios tan ampliamente reconocidos, que no pueden considerarse como afirmaciones meramente subjetivas inspiradas por intereses de grupo; el de salarios iguales para trabajos iguales, y el de que las diferencias en las remuneraciones deben corresponder, a los diferentes sacrificios que impone la ejecución de un trabajo productivo en función de la instrucción, la formación el interés personal y la exposición a condiciones de trabajo adversas.

Unas alternativas que puedo agregar para que el pago de un salario mínimo profesional logre los objetivos para los cuales fue señalado son las de:

I. FIJAR SALARIOS POR CATEGORIAS DE CALIFICACION.

Una primera alternativa se basa en la posibilidad de elaborar un catálogo Nacional de ocupaciones en el cual se incluyen los elementos suficientes para poder diferenciar los grados de calificación de cada actividad desempeñada por la población económicamente activa, " La idea básica de los sistemas de valoración de trabajos consiste en admitir que existen ciertos factores comunes a ---

todas las actividades se presentan en grado variable, en cada una de ellas. Las diferencias o semejanzas entre los valores de los trabajos, dentro de un campo de actividad laboral, quedan reflejadas por la intensidad con que se exige la presencia de cada factor" (80); y con ello establecer un número determinado de estratos a cada uno de los cuales se le asignaría un salario mínimo profesional-- en su nivel más bajo, permitiendo así el libre juego del mercado en los niveles más altos de cada uno.

Sin embargo, una desventaja de esta alternativa, es que en gran medida sería una especie de tabulador de salarios y para el sector de los trabajadores ha sido su principal arma de lucha.

II.- FIJAR SALARIOS POR ESTRATOS DE CALIFICACION.

Una variante del anterior, sería continuar --- con el sistema de investigar y fijar sólo aquellos oficios propuestos por los sectores, aunque con la modificación de que aquellos a los cuales se decida fijar entrarían a un estrato de calificación con un mínimo en cada zona, siempre y cuando se llegue a un acuerdo con los sectores de sólo permitir la inclusión de oficios con características de suficiencia, calificados y mal remunerados, aunque ella requiera también del conocimiento previo de la importancia cuantitativa de cada uno de ellos, "la revolución tecnoló-

(80) Ibidem, pág. 15.

gica ha creado nuevas (y todavía insatisfechas) demandas de hombres con preparación profesional y técnica". (81)

III.- FIJAR SALARIOS MINIMOS POR CLASE DE ACTIVIDAD.

Posiblemente la forma más racional de cumplir -- con todos los requisitos señalados, es el fijar salarios mínimos por clase de actividad. Como dice Enquerio Guerrero en su trabajo, para encontrar procedimientos de fijación, "aún dentro de una rama industrial, deberá encontrarse la actividad calificada que amerite la fijación de salarios profesionales procurando no abarcar porteros, barrereros, etc."

Por otro lado, no se invadiría la libertad de contratación, la cual puede ser discutida si se toman en cuenta las posiciones de poder del contratar y el contratado, pues este salario mínimo profesional será un piso del cual partirán el resto de los salarios.

Los Montos de salarios podrían combinarse con la alternativa anterior de establecer estratos de calificación.

(81) Paul Sultan, "Economía Política del trabajo", Centro Regional de ayuda Técnica, primera edición México, 1964, pág.71.

IV.- FIJAR SOLO OFICIOS GENERICOS.

Esta alternativa es la de buscar en todas las actividades, oficios que se repitan y sólo a ellas fijarles. Agregandoles su obligatoriedad en todas las zonas, "trabajo igual no es sinónimo de puestos o empleos a los que se dé el mismo nombre, sino que tiene que aplicarse a la actividad que los hombres desempeñen". (82) esta igualdad no debe ser entendida como matemática, pues es imposible en la vida real.

De acuerdo a los niveles de salario mínimo general, basado en los principios legales antes señalados, implica lo siguiente:

- 1.- Se tendría ya una idea precisa y finita del sistema.
- 2.- Con modificaciones a la Ley Federal del trabajo, en lo relativo a contratación, se cumpliría íntegramente con el establecimiento de salarios mínimos para la obra calificada.
- 3.- Se evitaría el tratamiento desigual en todas las actividades económicas y coadyuvaría a incrementar la productividad.

(82) Mario de la Cueva ob. cit. pág. 302.

- 4.- Se evitarían las ventajas comparativas hasta ahora creada por algunos de los salarios-mínimos profesionales que sólo tienen vigencia en algunas zonas.
- 5.- se delimitaría de una vez el campo de acción de las autoridades en materia de trabajo y se dejaría a los sindicatos un amplio margen de actividades.
- 6.- Se lograría realmente una mejor distribución del ingreso en toda la economía.

Actualmente hay 86, definiciones y descripciones de actividades de las profesiones, oficios y trabajos especiales.

CONCLUSIONES

I.- En nuestro país, desde la época colonial ya se regulaba al salario mínimo dentro de la Recopilación de Indias. Se buscaba proteger al indigena para que se le proporcionara un salario justo. Pero desgraciadamente nunca se ha cumplido.

II.- Como consecuencia de la revolución industrial aparece la figura del asalariado, hay abundancia de la mano de obra, rige la ley de la oferta y la demanda, pero es siempre en perjuicio del trabajador. Se nota una profunda desvinculación entre el capital y el hombre que presta su fuerza del trabajo.

III.- Al iniciar el presente siglo se regula en varios países incluyendo a México al salario mínimo, establecido principios y métodos generales para su reglamentación.

IV.- La institución de los salarios mínimos se ubica dentro del contexto de la rama jurídica del derecho social, incluyendo al salario mínimo profesional que fué introducido en las reformas de 1962. De donde puedo afirmar que el origen del salario mínimo general y el salario mínimo profesional es de carácter jurídico social.

V.- Los órganos encargados de fijar dichos salarios son las Comisiones Regionales siendo sometidos para su aprobación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

VI.- Al hablar específicamente de los salarios mínimos profesionales no se le debe dar una importancia menor, pues es también un mínimo de remuneración a la mano de obra calificada, aunque su fijación es un poco más complicada.

VII.- No obstante que es considerado al salario mínimo profesional como un mínimo de remuneración éste no es tratado en esta forma dentro de otras leyes (Ley del impuesto sobre la renta y Ley del seguro social). Motivo por el cual afirmo que hay una Falsa concepción del salario mínimo profesional en lo que respecta a su tratamiento y aplicación.

Por lo que concluyo que es importante adecuar las diferentes legislaciones a fin de evitar contradicciones, sobre todo en perjuicio del trabajador.

VIII.- Las condiciones del mercado de trabajo de la mano de obra calificada esta totalmente distorsionadas por el tipo de organización oligopólica de nuestra economía y por lo tanto, los trabajadores calificados requieren y merecen al mismo tipo de protección social que significa la fijación de salarios mínimos.

IX.- La falta de información sobre los efectos reales en los salarios mínimos profesionales, obligan a suponer empíricamente su mal funcionamiento.

X.- Se requiere modificar el sistema de salarios mínimos profesionales, para lo cual es necesario la elaboración de un mejor manual de evaluación de puestos

XI.- Es necesario un amplio sistema de información y de comunicación, pues un correcto sistema requiere de la eliminación de grados de subjetividad implícitas en todas las formas de evolución de puestos hasta la fecha conocidas.

XII.- Los márgenes en los cuales se mueven los salarios dentro de las empresas dependerán de la eficacia del sistema de salarios mínimos profesionales, el cual podría dar instrumentos más adecuados para una política nacional de salarios, si se le liga totalmente al sistema de contratación colectiva.

XIII.- Un adecuado sistema de salarios mínimos profesionales le puede proporcionar a los trabajadores, mejores herramientas de lucha para lograr una mejor distribución del ingreso que sabemos de antemano es de las peores del mundo.

XIV.- Se debe proteger a los trabajadores cuya realización merece mejor retribución y además se debe extender este beneficio al mayor número de trabajadores, o sea que el sistema proteja a los más.

XV.- Por último, es necesario que favorezca principalmente a los trabajadores en posición más débil y que tenga la posibilidad de cumplirse en la práctica.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA, MANUEL, DERECHO DEL TRABAJO, BOSCH EDITOR, ESPAÑA, 1963.

BAYON CHACON, G. Y PEREZ BOTIJA, E., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, VOLUMEN II, SEGUNDA EDICION, EDITORIAL GENERAL - VICTORIANO JUAREZ, MADRID, 1958-1959.

BIRNIE, ARTHUR, HISTORIA ECONOMICA DE EUROPA, 1760-1732, - FONDO DE CULTURA ECONOMICA, TERCERA EDICION, MEXICO, 1940.

BRICEÑO RUIZ, ALBERTO, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, COLECCION TEXTOS JURIDICOS UNIVERSITARIOS, MEXICO, 1985.

BURGOA ORIHUELA, IGNACIO, LAS GARANTIAS INDIVIDUALES, DECIMO SEPTIMA EDICION, EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1983.

CABANELLAS, GUILLERMO, EL CONTRATO DE TRABAJO, VOLUMEN II, EDITORIAL OMEBA, ARGENTINA.

CABANELLAS, GUILLERMO, COMPENDIO DE DERECHO LABORAL, TOMO II, EDITORIAL OMEBA, ARGENTINA 1952.

CABALLENAS, GUILLERMO, INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL, - VOLUMEN I, EDITORIAL OMEBA, ARGENTINA.

CAVAZOS FLORES, BALTASAR, LECCIONES DE DERECHO LABORAL, = CUARTA EDICION, EDITORIAL TRILLAS, MEXICO.

DAVALOS MORALES, JOSE, DERECHO DEL TRABAJO, I, EDITORIAL FO-

RRUA, PRIMERA EDICION, MEXICO , 1985.

DE BUEN L., NESTOR, DERECHO DEL TRABAJO TOMO II, QUINTA EDICION ACTUALIZADA, EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1983.

DE LA CUEVA, MARIO, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DE TRABAJO, - TOMO I, OCTAVA EDICION, EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1982.

DE FERRARI, FRANCISCO, DERECHO DEL TRABAJO, VOLUMEN II, SEGUNDA EDICION, EDICIONES DEPALMA, ARGENTINA 1969.

DE LUCAS ORTUETA, RAMON, VALORACION DE TAREAS Y ESTRUCTURAS DE SALARIOS, ARTES GRAFICAS Y EDICIONES ESPAÑA, 1963.

DESPOTIN, LUIS ALBERTO, EL SALARIO MINIMO, IMPRENTA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA, ARGENTINA 1938.

DEVEALI, MARIO L., TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, TOMO -- II, SEGUNDA EDICION, EDITORIAL LEY, ARGENTINA, 1972.

ESCUELA SUPERIOR DE ECONOMIA, ECONOMIA POLITICA, VOL. IX, = NO. 1, INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL, 1er. TRIMESTRE DE - 1972.

GARCIA MAYNEZ, EDUARDO, INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO, TRIGESIMOPRIMERA EDICION, EDITORIAL PORRUA, MEXICO, -- 1980.

GARCIA OVIEDO, CARLOS, TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SOCIAL, SEXTA EDICION, EDITORIAL EISA, MADRID, 1954.

GIDE , PRINCIPIOS DE ECONOMIA POLITICA, TERCERA EDICION, -
FONDO DE CULTURA ECONOMICA, MEXICO.

G.D.H., COLE, INTRODUCCION A LA HISTORIA ECONOMICA, 1750--
1950, FONDO DE CULTURA ECONOMICA, MEXICO, 1977.

GONZALEZ SOLAR GLORIA, PROBLEMAS DE LA MANO DE OBRA EN ---
MEXICO, UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, MEXICO, ---
1981.

COMEZ LARA, CIPRIANO TEORIA GENERAL DEL PROCESO, UNIVERSI
DAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, TEXTOS UNIVERSITARIOS, --
MEXICO, 1980.

GUERRERO, EUQUERIO MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, DECIMA--
TERCERA EDICION, EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1983.

KELSEN, HANS, TEORIA PURA DEL DERECHO, UNAM, MEXICO, 1979.

KELSEN, HANS, EL CONTRATO Y EL TRATADO, MEXICO, 1943.

LERDO DE TEJADA, FRANCISCO, EL SALARIO PROFESIONAL, EDITO
RIAL LETRAS, MEXICO, 1968.

MARTINEZ LOPEZ, CUADROS DE ANALISIS DE SALARIOS PROFESIO--
NALES, EDITORIAL IPAUS, MEXICO, 1968.

MARX KARL, EL CAPITAL, TOMO 1, VOLUMEN 2, LIBRO PRIMERO, --
SIGLO VEITIUENO EDITORES, MEXICO, 1985.

MARX, CARLOS, MISERIA DE LA FILOSOFIA, EDITORIAL PROGRESO-
MEXICO, 1979.

MARX, C. Y ENGELS, F., OBRAS ESCOGIDAS TRES FUENTES Y TRES PARTES INTEGRANTES DEL MARXISMO, EN UN TOMO, EDITORIAL PROGRESO, MOSCU, 1979.

MOLINA ENRIQUEZ, ALVARO, LEGISLACION COMPARADA Y TEORIA GENERAL DE LOS SALARIOS MINIMOS LEGALES, UNAM, MEXICO, 1969.

OTS DE CAPDEQUI, MANUAL DE HISTORIA DEL DERECHO ESPAÑOL EN LAS INDIAS Y DE DERECHO PROPIAMENTE INDIANO, EDITORIAL J.M., ARGENTINA, 1943.

PRECIADO HERNANDEZ, RAFAEL, LECCIONES DE FILOSOFIA DEL DERECHO, UNAM, MEXICO, 1984.

RECASENS SICHES, LUIS, TRATADO GENERAL DE FILOSOFIA DEL DERECHO, OCTAVA EDICION EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1983.

REYES PONCE, AGUSTIN, LOS SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES, IMPRESIONES MODERNAS, MEXICO, 1965.

SERRA ROJAS, ANDRES, DERECHO ECONOMICO, PRIMERA EDICION, EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1981.

SULTAN, PAUL, ECONOMIA POLITICA DEL TRABAJO, CENTRO REGIONAL DE AYUDA TECNICA, PRIMERA EDICION, MEXICO.

TAPIA ARANDA, ENRIQUE, DERECHO PROCÉSAL DEL TRABAJO, CUARTA EDICION, MEXICO, 1972.

TRUEBA URBINA, ALBERTO, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, SEGUNDA EDICION, EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1982.

TRUEBA URBINA, ALBERTO, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO,
EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1982.

LEGISLACION.

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, MEXICO, 1986.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTADA POR ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA URBINA, 54a. EDICION ACTUALIZADA, EDITORIAL PORRUA S.A. MEXICO, 1986.
- 3.- LEY DEL SEGURO SOCIAL, EDITORIAL PORRUA MEXICO, 1986.
- 4.- PRONTUARIO FISCAL, LEYES Y REGLAMENTOS, EDICIONES --- CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS, PRIMERA EDICION, MEXICO-1987.
- 5.- APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, ---- MEXICO, 1965, QUINTA EPOCA.
- 6.- RECOPIACION DE LEYES DE LOS REYNOS DE LAS INDIAS, - CUATRO TOMOS, CUARTA IMPRESION, IMPRESION DE DICHO- REAL Y SUPREMO CONSEJO, MANDADAS A IMPRIMIR POR LA MAGESTAD CATOLICA DEL REY DON CARLOS II, MADRID --- MDCCLXXXI.

OTRAS FUENTES

ANAYA SANCHEZ, FEDERICO, LA PROBLEMATICA DEL SALARIO MINIMO PROFESIONAL, REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO, JUNIO, 1965.

COLIN, CARLOS, POLITICA ACONSEJABLE A SEGUIR EN MATERIA -- DE SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES, REVISTA MEXICANA DEL -- TRABAJO, JUNIO, 1965.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 5 DE FEBRERO DE 1917, - TOMO V, No. 30.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 4 DE NOVIEMBRE DE 1933

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 9 DE AGOSTO DE 1935.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 23 DE DICIEMBRE DE --- 1986.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, TOMO XXV, EDITORIAL BIBLIO-- GRAFICA ARGENTINA, EDICION ARGENTINA, 1968.

MEMORIA DE LOS TRABAJADORES DE 1964 y 1965, COMISION NACIO--
NAL DE LOS SALARIOS MINIMOS Y ESTUDIOS PARA LA FIJACION DE
LOS SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES, MEXICO 1966.

MEMORIA DE LOS TRABAJOS DE 1972 -1974, COMISION NACIONAL -
DE LOS SALARIOS MINIMOS, MEXICO.

PEREZ BOTIJA, EUGENIO, TEORIA GENERAL DEL SALARIO MINIMO, -
REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO, JUNIO, 1965.