

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

INSTITUCION DE LOS SALARIOS MINIMOS
LEGALES EN MEXICO Y SU COMPARACION
CON OTROS PAISES

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

MANUEL MARVAN LABORDE

MEXICO, D. F. A 27 DE DICIEMBRE DE 1975

Se recibió en 1975



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI PADRE

A MI MADRE (Q.P.D.)

A MI TIA LORETO

A MI QUERIDA ESPOSA: GLORIA

A MI AHUEJITA MARIA ELENA

A MIS ONCE HERMANOS:

Pablo
Ignacio
Ma. Elena
Ma. Isabel
María
Leticia
Marique
Loreto
Lourdes
Santiago
Cecilia

AL MAESTRO ALBERTO TRUJBA URBINA

A MIS MAESTROS

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS

I N D I C E

CAPITULO I ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL EFABAMC ABALARIADO EN MÉXICO

| | |
|---|----|
| A) La Colonia | 3 |
| B) La Independencia | 13 |
| C) La Legislación en Materia de Trabajo en el Período revolucionario | 21 |
| D) La Constitución de 1917 y su Importancia Social en Materia de Trabajo | 27 |
| E) El Artículo 123 Constitucional | 29 |
| F) Reformas y Adiciones al Artículo 123 y a la Ley Federal del Trabajo de 1931 | 36 |
| G) La Intervención del Estado en Materia de Salarios | 42 |

CAPITULO II DE LA FIJACION DE SALARIOS MÍNIMOS

| | |
|--|----|
| A) Integración de los Grupos de Fijación de Salarios Mínimos | 40 |
| B) Las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos | 41 |
| C) La Dirección Técnica de la Comisión Nacio- nal de los Salarios Mínimos | 49 |
| D) Naturaleza Jurídica de los Salarios Mínimos | 60 |
| E) Clases de Salarios Mínimos Legales | 67 |
| F) Salario Mínimo General y Salario Mínimo del Campo | 67 |
| G) Salarios Mínimos Profesionales | 70 |
| H) Casos de Protección Especial | 73 |
| I) Tratado de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos Profesionales | 80 |
| J) Principales Problemas Conyugales | 96 |

CAPITULO III ESTRUC. COMPARAT.:

| | |
|-------------------------------|-----|
| A) Países Desarrollados | 111 |
|-------------------------------|-----|

| | |
|---------------------------------------|-----|
| B) Países en Vías de Desarrollo | 122 |
| Africa | |
| América Latina | |
| El Caribe | |
| Asia | |

APENDICE UNO

PRECEPTOS JURÍDICOS EN VIGOR RELATIVOS A LOS SALARIOS MÍNIMOS LEGALES

| | |
|--|-----|
| A) Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos | 136 |
| B) Ley Federal del Trabajo | 143 |
| C) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado | 169 |
| D) Ley del Seguro Social | 173 |
| E) Ley del Impuesto Sobre la Renta | 178 |

APENDICE DOS

| | |
|---|-----|
| FIJACION EXTRAORDINARIA DE SALARIOS MÍNIMOS GENERALES, DEL CAMPO Y PROFESIONALES | 180 |
| CONCLUSIONES | 189 |
| BIBLIOGRAFIA | 195 |

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS EN EL TRABAJO ASALARIADO EN MEXICO

Para saber lo que México ha evolu--
cionado en materia de salarios, hay que hacer un análisis re-
trospectivo a través de las distintas etapas y condiciones -
por las que ha pasado el país a fin de poder aquilatar la va-
lía de nuestras instituciones.

Aunque sólo sea sucintamente espe-
raré este análisis haciendo referencia únicamente a la cultu-
ra de Anáhuac. De esta época no se encuentran datos referen-
tes a montos de salario, pero por la mayoría de los documen-
tos y por las versiones de los cronistas se puede establecer
que existía una división del trabajo perfectamente definida:
jueces, barinetrados, caciques, recolectores de tributos, go-
bernadores de provincia, señores de barrio, etc., puestos --
éstos desempeñados por los nobles guerreros o sacerdotes; los
mercaderes y "artesanos" especializados en actividades artí-
ticas (pintores, escultores, cantores, músicos, joyeros, la-
pidarios) formaban una clase media entre los aztecas, pues --
no tenían que trabajar la tierra y pagar un tributo por el
ejercicio de su oficio. A tal efecto, Hernán Cortés en su --
segunda carta de relación dice: "hay en todos los merca-
dos y lugares públicos todos los diferentes personas, trabajado

ren y maestros de todos los oficios, empujando a quien los -
alquila por sus jornales". Por otro lado, Clavijero dice --
que existieron oficiales de varios oficios, siendo primero -
aprendices y después maestros, los cuales cobraban un jornal
por el ejercicio de su habilidad.

Bin embargo, la base de la comuni--
dad estaba formada por los racionales o plebeyos, pues éstos
desempeñaban los trabajos fuertes que garantizaban la vida -
de todo el conglomerado: la agricultura, la caza, la pesca.
Además, junto con los "macehuales" (gentes de pueblos conquis--
tados), cultivaban las tierras de los nobles y de los guerra--
ros (las cuales eran muy extensas) en calidad de siervos o -
aparceros.

Además de las propiedades del rey,-
de los nobles, de los guerreros y de los dioses, existían las
tierras comunales o de los pueblos, las cuales se encontra--
ban divididas en calpullis o barrios que formaban la ciudad,
siendo la unidad fundamental de la sociedad azteca, pues el
calpulli agrupaba a todos los individuos que pertenecían al
mismo linaje, y tenían en común los mismos dioses tutelares;
a cada familia perteneciente al calpulli se le daba en usu--
fructo una parcela de acuerdo con sus necesidades, con la --
obligación de trabajarla, pues la perdía si pasaban dos años
sin cultivarla o también si cesaba de hacerlo. Por lo gene

nal, los medios de subsistencia del pueblo eran obtenidos -- por los trabajos de las tierras del calpulli.

Existía también la esclavitud en -- el Anáhuac, y sin dejar de ser bárbara era menos rigurosa e irracional que en la Europa de entonces. El hombre podía -- ser esclavo por la guerra, por pena, por delito cometido -- (homicidio, robo, deuda) o por simple voluntad. Pero existía una gran ventaja: el hijo del esclavo nacía libre y -- cuando aquél que había sido reducido a esa vergonzosa condición por algún delito satisfacía su pena o su deuda, podía -- recobrar su libertad.

De lo anterior se deduce que en -- el imperio de Anáhuac había una gran cantidad de asalariados, llámense: registrados, caciques, señores de barrio, artesanos, macehuales o mayasques. Aunque no se puede determinar, -- como ya se apuntó, el monto de los salarios ni las formas de pago, ni podemos añadir que, no digamos los esclavos sino -- los macehuales o plebeyos, llevaban una vida dura y afanosa, obteniendo después de deducir los numerosos tributos apenas -- lo necesario para sobrevivir.

A). LA COLONIA

"En la Colonia tuvo México su orga-

nización corporativa, que en sus rasgos fundamentales correspondió a Europa. La parte más importante de la legislación de esa época se encuentra en las leyes de Indias. Esas leyes contienen muchas disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, pago de salario en efectivo, prohibición de la tienda de raya, etc.¹

Las formas y sistemas de trabajo que imperaron en la Nueva España fueron muy variados y puesto — que el mayor número de trabajadores estaba constituido por indígenas, las legislaciones del trabajo se dirigían principalmente a ellos.

En forma general, durante el coloniaje podemos apreciar tres sistemas de trabajo: a). La encomienda; b). El repartimiento o cuatequil y c). El peonaje y el trabajo voluntario; se concretará a analizar estos tres sistemas.

a).- La encomienda. La producción de la Nueva España, en su primera etapa, fué con base en la encomienda. Esta surgió, en parte por la abundancia de mano de obra, aunque su origen está en las ideas feudales de los conquistadores y como una concesión de la monarquía española. — Fué una imposición del trabajo al indio, para que mediante él se sufragaran los gastos de todo género de los encomende-

ros a través de servicios personales y tributos; o sea que --
fue un principio de encajillamiento, una especie de feudo --
medieval.

En su tercera carta de relación de-
mayo 15 de 1527, Hernán Cortés hace saber a la Corona que en
pago a los servicios prestados por sus soldados "fuese casi
forzado depositar los señores y naturales destas partes a --
los españoles, considerando en ello las personas y los servi-
cios que en estas partes a V.M. han hecho, para que en tanto
que otra cosa mande proveer, o confirma esto, los dichos se-
ñores y naturales sirvan y den a cada español a que estuvie-
ren depositados lo que hubieren menester para su sustento",--
es así como se establece de hecho la encomienda.

Sin embargo, la encomienda ya había
sido reconocida por la disposición de Fernando el Católico --
en el año de 1509.

"Luego que se haya hecho la pacifi-
cación y sean los naturales reducidos a nuestra obediencia,--
el adelantado, gobernador o pacificador, en quien esta facul-
tad reside, reparta los indios entre los pobladores, para --
que cada uno se encargue de los que fueron de su repartimen-
to, y los defienda y ampare, proveyendo ministro que les en-
señe la doctrina cristiana y administre los sacramentos, --

guardando nuestro patronazgo y ansien a vivir en policía, ha-
ciendo lo demás que están obligados los encomenderos en sus
repartimientos, según se dispone en las leyes de este libro.²

Se autorizó a la Primera Audiencia-
Gobernadora, el reparto de no más de trecientos indios por-
encomienda, pero llegaron a otorgarse hasta doce mil. Ade-
más el español no perdía nada con muerte de sus indios enco-
mendados, pues los caciques indígenas estaban obligados a --
sustituir las pérdidas a medida que ocurrieran.

En la encomienda los conquistadores
se comprometían a cristianizar a los indios que a ellos enco-
mendaban a cambio de tributos y servicios, tanto en las tie-
rras como en las minas.

Gracias a la influencia ejercida por
Fray Bartolomé de las Casas, por cédula de Valladolid de ---
1549, los servicios personales como parte de las encomiendas
se suprimieron, reduciéndose solamente al cobro de rentas o-
tributos en especie o en dinero. Esta misma cédula estable-
cía que cuando se ocupara a los indios en las minas se les -
debería pagar a destajo y no a jornal, agregando que el pago
que se les diera debía alcanzar para mantenerse cómodamente
y para ahorrar para otras necesidades.

Encontramos en esta cédula, aunque-

no bien especificado, el antecedente más remoto en México de una disposición sobre salario mínimo.

No es sino hasta 1718 cuando se dicta el primer decreto general para extinguir tan aprobioso sistema. Disponiendo el Rey que con esa fecha los indios pasarían a ser tributarios de la corona.

b).- El repartimiento del trabajo o cuatequil. Al suprimirse en 1549 los servicios personales de las encomiendas, surgió el problema de la mano de obra. Existían varias obtenciones para lograr el aljuller voluntario, - el trabajo libre por un jornal; siendo los más sobresalientes la renuncia del indio para acudir a trabajar, sabedor de que se le explotaría y vejaria y la actitud del español que no estaría dispuesto a pagar al indio un salario decoroso y sí obligaría al indio a trabajar excesivamente. Por estas causas se ordenó que a través de justicias reales se entregasen los trabajadores a los colonos que lo necesitaran. Los servicios del indio quedaron a juicio del Corregidor, - que sancionaba el contrato y entregaba el jornalero al español, ya que debía tenerse presente el "interés público" y - por tal causa el trabajador coactivamente prestaría el servicio.

"Es así como se organiza lo que se-

llamó en Nueva España el cuatequil o alquiler forzoso.... - La ventaja que reportaba al indio esta nueva forma de trabajo, distinta de la encomienda, era que percibía un jornal y la autoridad pública moderaba el tiempo y clase de servicio. Pero no pudo prescindirse entonces de la coacción, aunque — lentamente, en ciertas faenas, aparecía el trabajo voluntario".³

Con el repartimiento nacen los salarios, al respecto Silvio Zavala nos dice que a partir de — 1575 se produjo un aumento importante en el salario de los indios. Al principio se les pagaba medio real al día después se llegó a pagar un real a los peones y dos reales a los oficiales, es decir, a los albañiles, carpinteros, herreros u otras personas que conocían un oficio; más adelante se aumentó la paga del peón a un real al día y la comida a uno y medio reales. Comparando estas últimas cifras con las primeras, se advierte una triplicación en el monto nominal de los jornales.⁴

Los indios que se daban en repartimiento para las siembras o beneficio de las minas, eran maltratados y vejados como si fueran bestias. Gómez de Cervantes hizo ver la explotación a que eran sometidos y, además, — que la mayoría de las veces no se les pagaba y cuando se les retribuía era en especie. Acerca de ésto, Alberto M. Carr

No escribió en el prólogo de la obra de Gómez de Cervantes, - que las denuncias contra los salarios "Ponen de manifiesto - no solamente la crueldad de quienes buscaban la forma y mane- ra de que los indios buyeran, sin cobrar la paga a que tenían derecho, sino también la pervención de pagarle con un perro- o con un gato, cosa apenas creíble, y que nos revela como na- cieron las tiendas de raya".⁵

La creación del endeudamiento de -- los indios es la primera manifestación de la tienda de raya- y de la adscripción del "gañán a la tierra". A principios - del siglo XVIII se podían adelantar hasta ocho meses de jor- nales, con las consecuencias ya conocidas.

En la época del Virrey Velasco, se- inicia pues el repartimiento donde el alquiler del trabajo - es forzoso; se presenta un alza de salarios que ocasiona un- encarecimiento del costo de la vida, acerca de lo cual Gómez de Cervantes dice "ayer valía un carnero en pie cuatro rea- les, y hoy vale doce (finis del siglo XVI / por consiguiente valía un cabrito dos y tres reales y hoy vale seis)".⁶ Se - quejaba además de que los comerciantes encarecían los produc- tos hasta en un cuatrocientos por ciento.

c).- El peonaje y el trabajo voluntario. A principios del siglo XVII se dieron nuevas cédulas reales que

esperaban poner fin al alquiler forzoso e implantar el trabajo voluntario. Estas disposiciones no fueron acatadas por las autoridades coloniales; no fué sino hasta cuando gobernaba en Nueva España el Marqués de Cerralbo, que se suspendieron todos los repartimientos fortunos, excepto los destinados a la minería.

En el año de 1633 en que se cuprimeron los repartimientos, los dueños de heredades contaban con el recurso de gananas o laborios, de los indios avecidos en los pueblos. Los hacendados retenían a los indios en sus fincas mediante el endeudamiento, para que no dependiera de éstos abandonarlas, valiéndose de anticipos en dinero o en especie, adhiriendo así el patán a la tierra. "Este método, y no la vieja encomienda del siglo XVI, es el verdadero antecedente de la hacienda mexicana. El amo es propietario directamente, por merced, compra u otro título civil, ya sea limpio o fruto de la usurpación; trae a esta tierra a los gananas y los fija por medio de las deudas".⁷

Respecto al trabajo industrial existieron dos formas de trabajo: 1) los gremios y 2) los obrajes.

1) Los gremios.- Estaban integrados por la Asociación de Artesanos de un mismo oficio, sujetos a las

ordenanzas que se dictaron para su regulación. Esta unión tenía como motivo la defensa de sus miembros contra la competencia. Dentro de un mismo gremio había tres categorías: aprendiz, oficial y maestro.

El aprendiz, casi nunca percibía un salario; se le daba a cambio de su trabajo: enseñanza, casa, comida y vestido.

El oficial, era la persona que había pasado su aprendizaje satisfactoriamente; era un asalariado, lo recibía semanalmente y variaba con su antigüedad y destreza.

El maestro, era un técnico y un educador; debía "tener limpia la sangre" pues a los indios, negros, harajes o mestizos se les tenía prohibido ejercer la maestría; además debía de ser viejo y cristiano. El maestro cobraba su salario ya sea por unidad de obra o a destajo.

2) Los obrajes.- Eran pequeñas factorías en donde se fabricaban algunos productos, principalmente géneros de lana. Para su funcionamiento existía una copiosa legislación, la cual era letra muerta, ya que se ordenaba pero no se cumplía.

Al tratar el problema de los obrajes

jes dice Silvio Zavala: "no obstante que se promulgó copiosa legislación acerca de la libertad de trabajo en estas fábricas incipientes, existió en ellas una dura servidumbre".- Los trabajadores vivían encerrados, lo mismo que en las panaderías, tenerías, etc.

Generalmente los obreros eran retenidos por el sistema de deudas, pero también había trabajadores que ingresaban por causas penales. La Sala del Crimen - de la audiencia de México, estaba encargada de vender los arreos para los obreros y las sentencias podían extenderse a períodos de varios años.⁸

El Barón de Humboldt describe muy bien las condiciones de los obreros; a propósito de las fábricas de paño que visitó en Querétaro en 1801, dijo que se distinguían en grandes y pequeñas, llamándoles a las primeras obreros y a las segundas trapiches. Agregó que "sorprende desagradablemente al viajero que visita aquellos talleres no solo la extrema imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino aún más la insalubridad del local y el mal trato que se dá a los trabajadores, hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos con presidiarios que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar a jornal. Unos y otros están medio desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados, cada taller parece más bien una oscura cárcel; las puertas, que -

son dobles, están constantemente cerradas y no se permite a los trabajadores salir de la casa; los que no caen los sábados y los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen la menor falta contra el orden establecido en la fábrica. No es fácil concebir como los dueños de los obrajes pueden tener tal conducta con hombres libres y como el jornalero indio puede soportar el mismo trato que el presidiario; tales supuestos derechos sólo se adquieren por medio de la astucia. Los fabricantes de Querétaro practican las mismas estratagemas de que se valen los fabricantes de Quito, y la que se acostumbra en los cortijos - en donde por falta de esclavos, los jornaleros son muy escasos. Se escogen entre los indígenas aquellos que son más miserables, pero que muestran aptitud para el trabajo, se les adelanta una pequeña cantidad de dinero, que el indio como gusta de embriagarse gasta en pocos días; constituido así en deudor del amo, se le encierra en el taller con pretexto de hacerle trabajar para pagar su deuda".

Es bastante elocuente la descripción que nos hace el Barón de Humboldt.

B). LA INDEPENDENCIA

El hecho de haberse realizado la independencia en nuestro país, no quiere decir que haya habido

cambios estructurales, ni tampoco que fuera a desaparecer de --
tajo la herencia colonial, cuyos reflejos económicos e insti-
tuciones continuaron predominando.

Tenemos que, de 1810 a 1855 no se --
logró casi nada en materia laboral, y el mejoramiento de la --
clase obrera fué prácticamente nulo. Solamente podemos abo-
nar a este período el hecho de que la Constitución de 1824 de-
cretó la libertad para practicar cualquier oficio honesto, --
continuando la carencia de leyes protectoras para el trabaja-
dor. Esta situación tuvo como determinantes principales: la
creciente influencia económica de la iglesia y la inicua ex-
plotación que los criollos ejercieron sobre los trabajadores.
Estos dos problemas abientaron aún más la pobreza y miseria --
del trabajador.

En 1854, la industria textil, que --
era la más importante por haber sido la más favorecida por --
las inversiones extranjeras, daba ocupación a unos doce mil -
obrerros que recibían un jornal cuyo promedio era de tres rea-
les diarios (treinta y siete centavos). Si tomamos en cuenta
que en 1823 un obrero de esta misma industria ganaba dos rea-
les y medio, encontramos en 31 años un aumento irrisorio de -
sólo seis centavos. Lo anterior es un reflejo no sólo de la
falta de protección del trabajador, sino de su deficiencia po-
lítica y social.

Las Leyes de reforma lograron alejar definitivamente a la Iglesia Católica de la intervención dentro del gobierno. Sin embargo, poco se hizo en materia laboral, aún cuando, según apunta el Maestro Mario de la Cueva: "En el Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo, al ponerse a discusión el artículo cuatro del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de la industria y del trabajo, suscitó Vallarta el debate; en un brillante discurso puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborantes; con profundo conocimiento expuso los principios del socialismo y cuando todo hacía pensar que iba a concluir en la necesidad de un derecho del trabajo, confundió el problema con el de la libertad de industria".¹⁰

Vallarta confundió lamentablemente el problema y esto hizo que el Constituyente se desviara del punto de discusión y votara en contra del derecho del trabajo.

En septiembre de 1872 se crea el Primer Gran Círculo de Obreros en México para unificar a las asociaciones mutualistas.

En 1876, se celebra el Primer Congreso General de Obreros, en que se pretendía alcanzar la "autonomía, la exaltación y el progreso de la gran familia obrera".

Se proponía la fijación de un tipo - de salario mínimo en todos los estados de la República; además, variaciones en el tipo de jornal cuando las necesidades del obrero así lo exigían.

Estos intentos por mejorar de los -- artesanos sirvieron de poco, por ser anulados, siendo nulificados por las primeras manifestaciones del Imperialismo capitalista que se introducía en nuestro país para construir sus industrias.

Con la dictadura porfirista se consolidan definitivamente los latifundios y priva la más inicua - explotación del trabajador. El Capitalismo Imperialista encuentra condiciones propias para su desarrollo, liquida las - organizaciones artesanales (mutualismo, cooperativismo) anteponiendo los intereses del capital y el trabajo, surgiendo como una consecuencia el proletariado que con sus enormes desventajas, su ignorancia, desorientación y escasas armas, entabla la lucha contra el capitalismo.

El obrero se desenvolvía en condiciones muy difíciles; era explotado y vejado cruelmente. Con pocas variantes privan las mismas condiciones de la Colonia, -- con el agravante de que los precios habían subido en un cuatrocientos por ciento. La jornada de trabajo era de más de doce horas sin descanso semanal, sin asistencia médica, sin condi-

ciones de higiene, sin pago de salario en efectivo. En algunos casos los obreros no podían abandonar la fábrica en todo el día.

Para enfrentarse a la lucha contra el capital, los trabajadores tenían una relativa defensa, — pues en el artículo noveno de la Constitución de 1857 concedía a los obreros el derecho de asociación para protegerse de los abusos del capital.

Este artículo marca el antecedente del derecho de huelga. Este derecho es ejercido en repetidas ocasiones: en 1874 los mineros de Pachuca logran, mediante la huelga, un salario diario de \$0.50; en Pinon Altos, Chihuahua consiguen abolir el empleo de cepos, de grillos con cadenas — en los pies y de azotes a los trabajadores; los trabajadores de Puebla al triunfar una huelga lograron varios beneficios.

Sin embargo, "A partir de 1876 resultan casi impracticables las asociaciones obreras y las huelgas. Se aplicaba un liberalismo "a la mexicana", el gobierno no intervenía en los conflictos económicos y no protegía obviamente al trabajador; lo que sí protegía y auspiciaba eran los abusos de los señores feudales de las haciendas y las fábricas".¹¹

El creciente costo de la vida es consecuencia de muchos movimientos sociales, pues los salarios no aumentan con la misma rapidez que el precio de las mercancías. El asalariado en nuestro país siempre ha sido pobre y durante la dictadura era miserable.

Aunque no se encuentran datos precisos sobre salarios, debido a la multitud de formas de pago y a la ausencia de estadísticas, con el fin de darnos una idea sobre los montos, insertamos los promedios de los jornales más representativos.

El promedio de los salarios en la República Mexicana en los años de 1890-1891 en la agricultura y en la industria eran:¹²

| ESTADOS | JORNAL MEDIO | ESTADOS | JORNAL MEDIO |
|-----------------|------------------|-----------|--------------|
| Aguascalientes | \$ 0.31 | Michoacán | \$ 0.31 |
| Baja California | \$ 0.72 | México | \$ 0.32 |
| Chiapas | \$ 0.30 | Oaxaca | \$ 0.23 |
| Chihuahua | \$ 0.63 | Puebla | \$ 0.31 |
| Coahuila | \$ 0.52 | Querétaro | \$ 0.31 |
| Guanaajuato | \$ 0.31 | Sonora | \$ 0.86 |
| Hidalgo | \$ 0.27 | Veracruz | \$ 0.43 |
| Jalisco | \$ 0.31 | Zacatecas | \$ 0.43 |
| | Promedio General | | \$ 0.425 |

En este cuadro de salarios se pueden apreciar dos cosas: los estados más extensos, más despopulados, son los que por su escasez de mano de obra obtienen los salarios más elevados; por otra parte se observa que los salarios en la mayoría de los casos eran prácticamente los mismos que percibían los trabajadores en la Colonia.

Toribio Esquivel señala en su obra - "La Influencia de España y Estados Unidos Sobre México", el siguiente cuadro de precios:

| PRODUCTOS | | 1792 | 1891 | 1908 |
|-----------|-----------|----------|----------|----------|
| Arroz | 100 kilos | \$ 7.60 | \$ 12.87 | \$ 13.32 |
| Harina | 100 kilos | \$ 2.71 | \$ 10.87 | \$ 21.89 |
| Maiz | 100 kilos | \$ 1.75 | \$ 2.50 | \$ 4.89 |
| Trigo | 100 kilos | \$ 1.80 | \$ 5.09 | \$ 10.17 |
| Frijol | 100 kilos | \$ 1.63 | \$ 6.61 | \$ 10.64 |
| Chile | 100 kilos | \$ 26.08 | \$ 27.13 | \$ 57.94 |

Este cuadro nos indica que no obstante que los salarios nominales venían siendo casi los mismos - desde la Colonia, los salarios reales se habían depreciado debido a la extraordinaria alza de precios en los artículos de primera necesidad.

Podemos explicar que los bajos sala-

rios que existían no debían a la concentración de la tierra - en unas cuantas manos, lo que originaba una oferta desmedida de mano de obra, que se unía a los anacrónicos métodos de producción que aprovechan los altos precios de las mercancías. - El nivel de la población era sumamente bajo y orillaba al trabajador a endeudarse en la tienda de raya para poder satisfacer sus necesidades más urgentes.

En los primeros años del presente siglo, se trató con algunas disposiciones legales de mejorar en algo la situación del trabajador. Tal es el caso del Gobernador del Estado de México en 1904, José Vicente Villada, el cual promulgó una Ley que obligaba a los patrones entre otras cosas a indemnizar a los trabajadores en caso de accidente -- sufrido por el operario en el desempeño de sus labores o por enfermedad ocasionada por la misma causa.

Hubo en los albores de la Independencia un "Reglamento para el Manejo de Hacendados, Labradoros y Jornaleros", que fué 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, aún declarando la libertad de tra-

bajo, tuvieron un carácter proteccionista de los patrones.

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

En la relación de disposiciones que hace el licenciado Fernando Palma Cámara¹³, se menciona el decreto sobre asalariados y jornaleros de 12 de octubre de 1832 que también era protector de los patrones y de la supuesta -- "libre contratación". También se cita la Ley de 30 de octubre de 1843, ligeramente modificada en 1847, en la que se repiten enunciados sobre libertad (todo ciudadano es libre para prestar sus servicios a quien mejor le parezca, sin que ninguna autoridad pueda obligarlo a servir a determinada persona..) y disposiciones de protección para los patrones respecto de adeudos de los trabajadores.

C). LA LEGISLACION EN MATERIA DE TRABAJO EN EL PERIODO REVOLUCIONARIO

El impulso adquirido por el movimiento obrero en Inglaterra tuvo repercusiones en Australia y Nueva Zelanda, que al iniciarse el presente siglo, sin duda ante la presión de hechos sociales que reclamaban esa regla--

mentación, establecieron procedimientos de fijación de salarios mínimos legales y autoridades encargadas de esa fijación que inspiraron la legislación de trabajo del Estado de Yucatán, bajo el gobierno muy progresista del general Salvador Alvarado.

Al finalizar el siglo pasado y con motivo de conflictos surgidos entre trabajadores marinos y sus empresarios en Nueva Gales del Sur, se adoptó para esa provincia australiana el arbitraje obligatorio, extendido después a otras provincias y a actividades en la propia Australia y en Nueva Zelanda. A la vez se crearon consejos de salarios y tanto los tribunales de arbitraje como esos consejos iniciaron la fijación de salarios mínimos. Los consejos, de integración tripartita, hacen fijación por rama industrial dentro de cada provincia, en tanto que el tribunal de arbitraje hace fijaciones en ocasiones a nivel federal; y unos y otros han creado precedentes, con estudio de metodologías y procedimientos aplicables a todo problema de fijación de salarios mínimos.

Al surgir el movimiento revolucionario de 1910 ya existía conciencia de las necesidades de reforma social en aspectos básicos de la vida económica y política del país, que había tenido brotes aislados en incidentes como los de Río Blanco y Cananea.

Las tentativas contrarrevolucionarias de desviar la atención pública para limitarse a cambios puramente políticos, fracasaron desde los primeros tiempos de la Revolución hasta la culminación en el Congreso Constituyente de 1917.

La idea de los salarios mínimos estuvo presente en la mente del licenciado Andrés Molina Enriquez, al emitir en 1911, como complemento de su Plan de Texcoco, un decreto sobre el salario a jornal, y en la legislación estatal emitida en Jalisco en 1915, en Veracruz en 1914 y en Yucatán también en 1915. Es de interés mencionar los artículos 84 y 85 de la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán que contienen sugestivos textos indicativos de las avanzadas concepciones para la institución del salario mínimo. El primer precepto aludido señaló:

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

El segundo artículo referido hizo -- pertinentes aclaraciones:

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

El proyecto de ley sobre Contrato -- de Trabajo del licenciado Rafael Zubaran Capmany de 12 de -- abril de 1915 que, aún con el carácter moderado, atenuador -- del extremado liberalismo de la legislación civil vigente, co mo lo señala el doctor Mario de la Cueva¹⁴, incluye una reco- noción sobre salario mínimo, cuyo artículo 3) preveía un orga- nismo federal que tendría a su cargo la fijación anual de sa-
larios mínimos, en consideración de las condiciones de la pro- ducción y el costo de la vida en cada región. Se contemplaba un salario mínimo por región y por rama de industria, al mode- lo del antecedente australiano y neozelandés conocido en la -
época.

El 4 de octubre de 1914, el coronel-
Manuel Pérez Romero, Gobernador de Veracruz, estableció el --
descanso semanal en todo el Estado. La Ley del Trabajo fué -
promulgada por Cándido Aguilar el 19 de octubre de ese mismo-
año; el artículo primero de dicha ley consignó la jornada de-
nueve horas, con la obligación de conceder a los trabajadores
un descanso para tomar sus alimentos.

El artículo tercero impuso el descan-
so obligatorio en los domingos y días de fiesta nacional.

"El artículo quinto fijaba en un peso el salario mínimo que deberían percibir los trabajadores. Podía pagarse el salario por día, por semana o por mes. En los contratos de obra a destajo o precio alzado podía pagarse en fechas diversas, pero teniendo siempre en cuenta el mínimo fijado. El pago del salario debía hacerse en todo caso en moneda nacional".¹⁵

En materia de previsión social la ley es bastante amplia ya que en su artículo séptimo.... "Se imponía a los patronos la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, salvo que la enfermedad procediera de conducta viciosa de los trabajadores, y a los que resultasen víctimas de algún accidente de trabajo, asistencia médica, medicinas, alimentos y el salario que tuvieran asignado por todo el tiempo que durare la incapacidad, derechos que se extendían igualmente a los obreros que hubieran celebrado contratos a destajo o a precio alzado".¹⁶

El artículo décimo habla de la Enseñanza y, al igual que el décimo primero, de la Inspección del Trabajo; el décimo segundo hace alusión a los Tribunales de Trabajo y el décimo sexto trata de las sanciones.

La ley de Cándido Aguilar es uno de los documentos más interesantes que permitieron poner en práctica un interesante movimiento de reformas en materia de trabajo;

su importancia fué fundamental por existir en el Estado de Veracruz un movimiento obrero, que lejos de ser perseguido fué apoyado por el gobierno constitucionalista, permitiendo que las organizaciones obreras se fomentaran.

Las leyes de Jalisco principian con el decreto de 2 de septiembre de 1914 de Manuel M. Diegues, - al que siguen los decretos más importantes de 7 de octubre - del mismo año y de 20 de diciembre de 1915, de Manuel Acuirre Berlanga. Es necesario hacer notar que la primera codificación del derecho del trabajo en México, fué la legislación - del Estado de Jalisco, dos meses antes que la de Veracruz.

En una forma general estas leyes establecen el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo. Además la ley de Manuel A. Berlanga fijó en un peso veinticinco centavos el salario mínimo, con excepción de los mineros que sería de dos pesos, - consigna también un salario mínimo para el campo de sesenta - centavos.

El 14 de mayo de 1915 se promulgó en Mérida una ley creando el Consejo de Conciliación y Arbitraje, y meses después se promulgó la Ley del Trabajo.

El 15 de septiembre de 1914, el gen

ral Eulalio Gutiérrez, Gobernador del Estado de San Luis Potosí, expidió un decreto fijando la jornada de trabajo en nueve horas y un salario mínimo para todo el Estado de \$0.75 diarios.

Leyes semejantes a las ya mencionadas se promulgaron en Chihuahua y Coahuila, la de 25 de diciembre de 1915 de Hidalgo y la de 24 de julio de 1916 de Zacatecas, vigentes hasta 1931.

D). LA CONSTITUCION DE 1917 Y SU IMPORTANCIA SOCIAL EN MATERIA DE TRABAJO

El pueblo de México esperaba al triunfo de la Revolución una transformación económica social; el grueso de la población que vivía del producto de su trabajo esperaba ansiosamente resultados. La antigua insatisfacción de sus necesidades clamaba por alimentación y vestido; se exigían escuelas para que sus hijos pudieran acudir a recibir los conocimientos que hasta entonces habían sido privilegio de minorías; se pedían condiciones más higiénicas de trabajo y de salud. Para elevar el nivel de vida de la población era pues indispensable la elevación de sus ingresos.

La nación no podía desarrollar sus industrias mientras la población asalariada no estuviera en

aptitud de adquirir mayor número y cantidad de producción y -
dar empleo a nuevos obreros, no podían crearse industrias nue-
vas y necesarias mientras obreros y campesinos no percibieran
salarios suficientes para cubrir sus necesidades, o cuando se
nos que se incrementara el nivel ínfimo que tenían.

Los anteriores requerimientos motivaron que los constituyentes de 1917 abordaran el problema obrero en toda su integridad, y se pusiera por incluir en la constitución un título sobre trabajos, lanzando con ello los constituyentes mexicanos la idea del derecho de trabajo como "...un mínimo de garantías constitucionales" de tipo totalmente diverso a los llamados derechos sociales del hombre.

La inclusión en la Carta Magna de --
las "garantías sociales" sentó las bases de la derrota del liberalismo y el individualismo, establecidos en 1857, así como el observar la realidad en formas más amplias, más de acuerdo -
con las urgencias del país.

El Congreso de Querétaro incluyó en el artículo 5º constitucional un texto protector de la remuneración del trabajo¹⁷: Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución, etc.

El artículo 12) emitido por la Asamblea Constituyente en sus fracciones VI, VIII y IX se ocupó -

de los salarios mínimos.

E). EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

"Desde el año de 1914 se inició un fuerte movimiento en pro de una legislación de la clase obrera. Ese movimiento correspondió a los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, lo que quiere decir que es principalmente obra del gobierno preconstitucionalista y que poco o ninguna fué la intervención que en él tuvieron los olig ar tr ab aj adores. De ahí que pueda afirmarse que el derecho del trabajo es, en México en sus orígenes, obra del Estado; más tarde, sin embargo, el papel principal corresponde a las organ iz ac io ne s obr er as".¹⁸

No parece que en un principio hubiera tenido Carranza la idea de incluir un artículo sobre trabajo en la constitución. Tenía la intención de promulgar una ley sobre trabajo que remediara el malestar social. La idea de transformar el derecho del trabajo en garantías constitucion al es surgió en el constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán.

En un principio se creó una Comisión Legislativa para estudiar el artículo quinto de la Constitución de 1857, que a la letra decía "Nadie puede ser obli

gado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, etc."..... Esta comisión debería presentar un proyecto de reformas y adiciones. Desde su lectura -- fué motivo de enconados debates del Constituyente.

El primer concepto preciso de lo que posteriormente fué el artículo 123, se debe al diputado Héctor Victoria uno de los obreros que integraron el constituyente. "Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión -- un proyecto de reformas que se dice revolucionario, se dejen pasar las libertades públicas, como han pasado hasta ahora -- las estrellas por las cabezas de los proletarios: allá a lo lejos. Vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo -- quinto en la forma que lo presenta la Comisión, así como el -- proyecto del C. Primer Jefe, porque en ninguno de los dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y atención -- que se merece. En consecuencia, soy del parecer que el artículo quinto debe ser adicionado, es decir, debe ser rechazado el dictamen para que vuelva a estudio de la Comisión y dicte sobre las bases constitucionales acerca de las cuales -- los Estados deben legislar en materia de trabajo..... Por -- consiguiente, el artículo quinto a discusión, en mi concepto, debe tratar las bases fundamentales sobre las que ha de legis

larse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas; convenios industriales, tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc."

Ideas semejantes a las del diputado Victoria, fueron expuestas entre otros por: Heriberto Jara, - José Natividad Macías, etc. Se habló de reconocer a los sindicatos el derecho de huelga, de implantar un salario mínimo..... etc. La causa de la legislación del trabajo había ya triunfado. El 28 de diciembre de 1916, el licenciado José Natividad Macías presentó en nombre de Carranza un proyecto de bases sobre trabajo que, con ligeras modificaciones, se transformó en el artículo 123.

En términos generales, las conquistas que consigna el artículo 123 son las siguientes:

En las fracciones I, II, IV, XI e inciso "a" de la XIVII, se reglamenta la jornada de trabajo fijando como jornada máxima la de ocho horas en el día y siete durante la noche. Los menores de edad y las mujeres son objeto de disposiciones especiales. Asimismo se dispone que la jornada extraordinaria no podrá exceder de tres horas ni de tres veces consecutivas. La remuneración de esta jornada de-

de ser doble que las horas ordinarias. Se estableció también que por cada seis días de trabajo, deberán disfrutar los trabajadoras cuando menos uno de descanso.

La fracción VI consigna el salario mínimo, que constituye una limitación a la explotación de que venían siendo víctimas los trabajadores. El salario mínimo fue entendido como mínimo vital, y no remunerador, de acuerdo con la importancia del servicio que se presta. Más tarde esto se corrigió un poco con la introducción de los salarios mínimos profesionales.

Las reglas a que han de atenerse los salarios se encuentran repartidas en varias fracciones del artículo 113:

Fracción X. Dispone que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, quedando prohibido efectuar el pago con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo con que se pretenda substituir la moneda.

El inciso "o" de la Fracción XXVII dice que el plazo para el pago del salario no podrá exceder de una semana cuando se trate de jornaleros.

Focante al lugar en que ha de hacer-

se el pago del salario, se previene en el inciso "d" de la misma fracción XXVII que no podrá efectuarse en los lugares de recreo, fondas, cafés, tabernas, cantinas o tiendas, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos, lo que en el fondo es una medida de protección al salario.

La Fracción VII ordena que para trabajo igual debe corresponder salario igual, disposición que concuerda con el principio fundamental de igualdad de trato para todos los trabajadores.

Inciso "a" Fracción XXVII. Prohíbe al sistema de tiendas de raya; inciso "f" misma fracción, prohíbe retener el salario en concepto de multa y "c" fracción XXIV, la responsabilidad de los trabajadores por deudas contraídas con el patrono no podrá afectar del salario de un mes. También se protege al trabajador de los acreedores tanto de los suyos como de los del patrón, al aceptarse el salario mínimo de todo acto de embargo, compensación o descuento, ésto en lo que se refiere a sus acreedores; en cuanto a los del patrón, al establecer la fracción XXIII que los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otro en caso de concurso o de quiebra.

La Fracción VI consagra el derecho -

de los obreros a percibir una participación en las utilidades de toda empresa agrícola, fabril o minera.

La protección a las mujeres y menores de edad se encuentra dispersa en varias fracciones de la ley.

Los derechos colectivos fundamentales, quedan igualmente consagrados en el artículo 123, tales como: asociación profesional tanto para trabajadores, como para patrones; contrato colectivo de trabajo, huelga y paro.

La Previsión Social es muy amplia en nuestro artículo 123. La fracción XVI consagra la teoría del riesgo profesional.

La fracción XV crea la prevención de accidentes. Esta fracción obliga al patrón a observar leyes sobre higiene y salubridad.

La fracción XXX considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

Otras fracciones ordenan la creación de agencias de colocaciones, casas para obreros, servicios públicos, etc. Además se establece protección para la familia del trabajador.

El artículo 123 Constitucional creó autoridades; las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fracción XX, y las Comisiones Especiales para la Fijación del Salario Mínimo y la Participación en las Utilidades, fracción IX.

Es indudable que nuestro artículo 123 marcó un momento decisivo en la historia del derecho del trabajo. Y aún más cuando no es modelo para ser copiado por otras legislaciones, ni tampoco es original, ya que la mayor parte de las disposiciones que en él se consignaron eran ya conocidas en otras naciones, sí es el paso más importante dado en nuestro país para satisfacer las demandas de los trabajadores. Mas como afirma Mario de la Cueva "la idea de hacer del derecho del trabajo un mínimo de garantía en beneficio de la clase económicamente más débil y la de incorporar esas garantías en la constitución para protegerlas contra cualquier política del legislador ordinario, sí son propias del derecho mexicano, pues es en él donde por primera vez se consignaron".¹⁹

"Nuestra Constitución de 1917 al establecer en su artículo 123 bases fundamentales sobre trabajo y previsión social -derechos sociales- dió un ejemplo al mundo, ya que más tarde Constituciones extranjeras consagraron también los nuevos derechos sociales de la persona humana. -

¡la llamada "inocultura" mexicana fué paradigma en los pueblos de cultura occidental! Y después, inspiración para los legisladores de la América Latina".²⁰

F). REFORMAS Y ADICIONES AL ARTICULO 123 Y A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Aunque la Constitución fué expedida en 1917, las disposiciones relativas al artículo 123 no pudieron hacerse efectivas inmediatamente, porque faltaba dictar ~~una~~ sus leyes reglamentarias, mismas que eran indispensables, puesto que un mandato constitucional no puede ser expreso y ~~cumplido~~ plio, ya que sólo se limita a fijar las reglas y principios más generales de la cuestión de que se ocupa.

Inicialmente el artículo 123 concedía facultad, tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de los Estados, para legislar en materia de trabajo, lo cual trajo consigo una diversidad de disposiciones legales, muchas veces disímiles, que acarrearón perjuicios tanto al trabajador como al capital y, como consecuencia, conflictos constantes que preocuparon al Estado que veía todo esto como un atrazo e impedimento para la paz y el desarrollo del país.

La reforma del artículo 123 era apremiante; el Ejecutivo en su exposición de motivos ante la Cámara

ra de Senadores decía: "La promulgación de leyes ambiguas o contradictorias no beneficia a las clases trabajadoras y si desalienta a los capitalistas".

"Muchos legisladores han tomado como base de sus legislaciones sus apetitos políticos y han propuesto reformas que halagan a una de las partes, sin cuidarse de la satisfacción de las necesidades sociales".

"Si se piensa en las industrias que pueden considerarse como locales por no afectar, como las otras, de una manera absoluta la economía general del país, es también sin duda perjudicial colocarias bajo tan diversos estatutos o legislaciones como Estados de la República, porque la industria huiría de los Estados de normas legislativas más estrictas hacia aquéllos en que estas normas lo fuesen menos".

La exposición de motivos que se acaba de mencionar nos dá una idea de la urgencia que existía de una Ley Federal del Trabajo.

El 31 de agosto de 1929²¹, fué reformado el artículo 73 en su fracción X, asignando al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia de trabajo. Se atribuyó la aplicación de las leyes reglamentarias del ar-

tículo 123 a las autoridades estatales en sus jurisdicciones, pero se asignó exclusividad de competencia a las autoridades federales en cuestiones referentes a ".... ferrocarrilos y demás empresas de transportes separadas por concesión federal, minería e hidrocarburos y, por último, los trabajos efectuados en el mar y en las zonas marítimas, en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias"

En esa ocasión se modificó la fracción XXIX del artículo 123, dándole el texto que conserva hasta la fecha y que constituye la base de la seguridad social mexicana.

También en 1929 se elaboró un proyecto de Ley Federal del Trabajo, conocido como "Proyecto Porteu Gil", antecedente de la Ley Federal de 1931, que tomó diversas renglones de aquel proyecto.

La Ley Federal del Trabajo se expidió el 18 de agosto de 1931.

Respecto de los salarios mínimos, la Ley repitió el concepto del artículo 123 del Constituyente de 1917, con adiciones menores, en su artículo 99:

- Salario Mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida -

del trabajador, su educación y sus plácerehones, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia, durante los días de descanso anual 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 refiere a habitación, cultivos, corte de leña y circunstancias análogas, que disminuyan el costo de la vida. -

Se repitió en la Ley la disposición protectora del salario mínimo con relación a embargos o descuentos (artículo 100) y reglamentó con algún detalle el funcionamiento de las comisiones especiales, ordenadas por el artículo 123 para la fijación del salario mínimo por municipios, de integración tripartita (trabajadores, patronos y gobierno) y subordinadas a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje. La fijación se haría cada dos años, en los últimos días de los años pares, pero podía hacerse una modificación del salario mínimo en cualquier tiempo, a petición de la mayoría de patronos o trabajadores de un municipio, siempre que las condiciones del mismo lo justificaran, por comisión especial integrada para tal efecto, en la misma forma y con el mismo procedimiento de las comisiones especiales de funcionamiento ordinario bianual.

Las resoluciones eran revisadas de oficio por las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, mismos organismos ante quienes estaban facultados para recu-

rrir los trabajadores y patronos informaran con las resoluciones de las comisiones especiales.

En caso de no haber resolución de las comisiones especiales, se provea que las Juntas las emitirán.

El 6 de octubre de 1933 se modificaron los preceptos relativos de la Ley, referentes a las comisiones especiales e intervención de las Juntas Centrales, aun que no en substancia, pues se mantuvo el sistema de fijación y autoridades encargadas de hacerla, cambiándose entre otros detalles menores, el año de fijación de año par a año impar.²³

En 1933, el 1 de noviembre,²⁴ se modificó 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 defecto de las comisiones especiales.

El artículo 416 del texto original de la Ley Federal del Trabajo sentó las bases para las fijaciones de salario mínimo que estuvieron en vigencia hasta 1962. Su texto era el siguiente:

- Artículo 416. Instadas las Comisiones y con sujeción a las instrucciones recibidas de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje correspondiente, dentro de un plazo no mayor de treinta días estudiarán la situación económica de

la región donde se trate de fijar el tipo de salario mínimo y los diversos géneros de trabajo. Al efecto recabarán toda clase de datos e informes -- sobre:

- I. El costo de la vida;
- II. El presupuesto indispensable para -- satisfacer las necesidades mínimas -- del trabajador;
- III. Las condiciones económicas de los -- mercados consumidores, y
- IV. Los demás datos que consideren necesarios para el mejor desempeño de su cometido. -

En 1935, México ratificó el Convenio Número 26 de la Organización Internacional del Trabajo, referente a métodos para la fijación de los salarios mínimos, el cual había sido aprobado en 1928 en Ginebra, Suiza.

Al ratificar México dicho convenio -- se comprometía a establecer o conservar métodos que permitieran la fijación de tipos mínimos de salarios para los trabajadores empleados en industrias, en las que no existiera régimen eficaz para la fijación de los salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos, quedando en libertad para determinar los -- métodos y las modalidades para la fijación de los salarios mínimos y sus aplicaciones.

Con motivo de la situación económica

prevaleciente en el transcurso de la Segunda Guerra Mundial, se expidió una "Ley de Compensaciones de Emergencia al Salario Insuficiente", el 23 de septiembre de 1943, publicada al día siguiente en el Diario Oficial de la Federación, en la que se concedieron aumentos hasta de 50% a los grupos de asalariados de ingresos más bajos (salarios hasta de \$10.00 diarios). Esta Ley permaneció vigente después de concluida la guerra, hasta que desaparecieron esos niveles de salarios en toda la República en 1965.

El 21 de octubre de 1960 se modificó el texto del artículo 123 Constitucional²⁵ para incluir un apartado especial protector de los trabajadores de los poderes federales, en el que se estableció que sus remuneraciones en ningún caso puedan ser inferiores al salario mínimo. La misma protección se extendió a los trabajadores en las entidades federativas, por reforma al mismo artículo, de 6 de octubre de 1961.²⁶

En la iniciativa a las reformas al artículo 123, que con fecha 26 de diciembre de 1943 envió el entonces Presidente de la República, licenciado Adolfo López Mateos, al Congreso de la Unión, propuso que se diera un trato distinto a los salarios mínimos y a la participación de las utilidades en las empresas, a que se refieren en forma conjunta las fracciones VI y IX del mismo artículo, por poseer defecto

ras propias y distintas. Se considera que la fijación de los salarios mínimos por municipios es insuficiente y defectuosa; que la división de los Estados de la Federación en municipios obedeció a razones históricas y políticas que en la mayoría de los casos no tienen relación alguna con la solución de los problemas de trabajo y, consecuentemente, no pueden servir de fundamento para una determinación razonable y justa de los salarios mínimos; ante esta realidad, se han fijado los salarios mínimos generales en función de zonas económicas e incorporado a nuestra legislación el salario mínimo profesional. Así el día 20 de noviembre de 1962 se instituyen nuevas comisiones encargadas de fijar los salarios mínimos locales, y que son: la Comisión Nacional y las Comisiones Nacionales de los Salarios Mínimos (fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 21 de noviembre de 1962).²⁷

Así pues, tanto la Comisión Nacional como las Comisiones de los Salarios Mínimos y su funcionamiento, fueron creadas con las reformas a la fracción VI del artículo 123 Constitucional, y reformas y ediciones a la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre y el 31 de diciembre de 1962,²⁸ respectivamente.

Las anteriores modificaciones de la Ley Federal del Trabajo fueron hechas en su totalidad en -

la Nueva Ley Federal del Trabajo, con algunas adiciones que le complementaron, y que está en vigor desde el 1° de mayo de 1970, órgano jurídico que actualmente nos rige.

Por último cabe decir que con estas reformas al artículo 123 y a la Ley Federal del Trabajo, queda aclarado y ampliado el concepto de Salario Mínimo. Los innumerables consejos de grupos de municipios han sido sustituidos por un número limitado de Comisiones Regionales encuadradas en el seno de una Comisión Nacional.

"El artículo 123 formulado en 1917 es instrumento de lucha de los trabajadores contra el capital.

La reforma de 1961 estimula y alienta al régimen capitalista en el proceso de la revolución mexicana.

La adición Constitucional de Derechos Sociales de los Trabajadores del Estado es eminentemente revolucionaria, pues es nada menos que el pensamiento del General Lázaro Cárdenas escrito en la Constitución".⁽⁴⁾

G). LA INTERVENCIÓN DEL ESTADO EN MATERIA DE SALARIOS

Discutir la cuestión general de si el "Estado" debería o no intervenir en problemas tales como la determinación de los salarios, es un empeño estéril; lo que podría ser discutible en todo caso sería la índole particular de tal intervención, así como los procedimientos seguidos, los órganos que esos instrumentos implican y los grupos afectados en las decisiones correspondientes.

El testimonio histórico parece sugerir que no existen límites lógicos a la extensión de la actuación del Estado en el orden económico y social, aún cuando la "democracia" imponga límites a los métodos aplicados en el cumplimiento de sus funciones.

Podría bastar una razón para justificar el control gubernamental de los salarios, puesto que el gobierno tiene como una de sus funciones mantener altos niveles de empleo, debe dársele el control de uno de los factores capitales que influyen en el empleo: el nivel y la estructura de los salarios.

Dada la magnitud de la pobreza en México, la forma de contrarrestarla es el desarrollo económico. La masa trabajadora no tiene esperanza de conseguir trabajos bien remunerados a menos que se alcancen más altas etapas de desarrollo.

Por otra parte, el desarrollo económico implica iniciativas para lograr una distribución más equitativa del ingreso que, de no producirse, desvirtuarían el sentido que el proceso de desarrollo tiene para el trabajador, viéndose tarde o temprano entorpecido.

De lo expuesto se desprende que en nuestro país, la política de salarios debe considerarse como un elemento en una serie de medidas en la estrategia contra la pobreza. Estas pueden alinearse bajo dos títulos, ambas destinadas a realizar este objetivo fundamental: medidas para acelerar el desarrollo y medidas para cambiar la distribución del ingreso.

La Política de salarios debe acompañarse de otras. La medida en que la fijación de salarios por sí sola puede mejorar la distribución del ingreso es en la práctica limitada, a menos que los aumentos de salarios, ocasionados por el reajuste de las tasas mínimas o por otras razones, sean absorbidos por las utilidades o por aumentos en la productividad, el resultado será una elevación de precios.

En todo caso, la fijación de salarios mínimos puede ser una herramienta apropiada para alcanzar un objetivo en cualquier país; puede impedir el trabajo explotador, por ejemplo, el pago de salarios es, especialmente --

bajos a grupos indefensos de trabajadores, y mediante esto -- puede también mejorar en algo la distribución del ingreso.

El desarrollo del país debe tener -- como elemento fundamental el mercado nacional; es claro que -- para tal efecto se debe fortalecer la demanda interna. Por -- lo que se hace cada vez más necesaria la aplicación adecuada de una política de salarios que tienda a elevar y a redistribuir más equitativamente el ingreso entre los factores de la producción; pues cuanto mayor es el poder de compra de los sa larios, mayor será la demanda efectiva, con lo que se logra -- un incremento en la producción, en la distribución y en el -- consumo.

En resumen, la intervención del Estado en el campo de los salarios, no sólo se justifica, sino -- que se hace necesaria tanto para realizar una labor de justicia social, como por ser una medida más en la estrategia del desarrollo. Una buena política de salarios provocará un incremento en el ingreso de la población económicamente activa; una distribución más equitativa del ingreso, un aumento de la demanda efectiva, un incremento en el ingreso nacional y, en fin, un mejor nivel de vida para la clase trabajadora. Pero esta política debe acompañarse de otras, ya que, su sola aplicación tiene alcances limitados.

CAPITULO II
DE LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS

Como ya hemos visto, en 1962 fué reformado el artículo 123 Constitucional en diversas fracciones (II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI, apartado "a"), para mejorar las garantías sociales protectoras de los menores, modificar el sistema de fijación de salarios mínimos legales, establecer las bases del reparto de utilidades, incluir normas protectoras de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y, finalmente, para regresar algunas industrias básicas al enunciado que declara esas actividades económicas sujetas a jurisdicción y competencia federal. En el mismo año se reformó la Ley Federal del Trabajo de 1931, para hacer congruente al artículo respectivo con las reformas al 123.

En lo referente a los salarios mínimos legales, se modificó el ámbito espacial de su vigencia, se cambiaron las autoridades encargadas de su fijación y se agregó un nuevo tipo de salarios.

En casi treinta años de aplicación de los salarios mínimos, no había seguido el sistema de fijación por municipios, establecido por la fracción IX del artículo 123 constitucional en su texto original, un tanto en -

contradicción con el contenido original de la fracción VI, que al describir el salario mínimo ordenaba que se atendieran, al fijarlo, las condiciones de cada "región".

Los salarios por municipios se había previsto que los fijaran comisiones especiales para cada uno, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada Estado. De hecho, casi siempre fueron estas Juntas las que hicieron las fijaciones hasta 1962, por regla general bajo las instrucciones de los Gobernadores de las entidades de la República y con apoyo en simples opiniones de dirigentes de trabajadores y representantes patronales, entre las cuales se imponía la autoridad del Ejecutivo Estatal, fundada más bien en criterios políticos, de contemporización y no siempre con ayuda de elementos económicos respecto de las condiciones regionales o de las necesidades de una familia de trabajadores.

La iniciativa presidencial de 1962 recogió las experiencias negativas de las fijaciones anteriores e introdujo en lugar de fijación por municipios, la fijación por zonas económicas, más acorde con el desarrollo nacional. En efecto, técnicamente había la posibilidad de que se fijaran, antes de la Reforma, más de dos mil salarios diferentes, ya que el número de municipios era superior a 2,300 en todo el territorio nacional, en tanto que las condiciones-

geográficas y económicas habían venido conformando regiones - naturales de desenvolvimiento económico que no se encajaban dentro de los límites municipales, muchas veces arbitrarios o dependientes de factores históricos y políticos.

Adicionalmente, la diversidad de criterios de las Juntas Centrales y autoridades estatales y la falta de apoyos técnicos en la mayor parte de los casos, habrían configurado un mosaico complicado de salarios mínimos legales, divergente de las orientaciones reales del desarrollo económico nacional y regional. Consecuentemente, se sentía necesario modificar, junto con la vigencia territorial, el procedimiento de fijación y autoridades encargadas de aplicarlo, aunque siguiendo siempre el sistema de integración tripartita, ahora funcionando en dos instancias: regional y nacional.

A). INTEGRACION DE LOS ORGANOS DE FIJACION DE SALARIOS MINIMOS

Para cada zona económica en que se dividiera el territorio nacional se estableció una comisión regional, con representantes electos en forma directa por trabajadores y patronos, con una periodicidad de cuatro años y un representante gubernamental designado por el Secretario de Trabajo y sugestión de los Gobernadores de las entidades re-

pectivas, que actúa como Presidente de la Comisión Regional.- Los representantes de trabajadores y patronos deben ser en número igual, no menor de dos ni mayor de cinco, electos, con sus respectivos suplentes, conforme a las convocatorias que expide la Secretaría del Trabajo con la debida oportunidad, antes de cada nueva elección.

La Ley prevé que los representantes de trabajadores sean electos por trabajadores sindicalizados o por trabajadores libres, cuando no haya sindicalizados en la zona respectiva.

"En cada zona económica autoriza la Ley la creación de Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, cuyas resoluciones no son definitivas, sino revisables por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que es la única que tiene facultad constitucional y reglamentaria para determinar definitivamente los salarios mínimos generales, del campo y profesionales".¹⁰

La Secretaría del Trabajo ha establecido dentro de las convocatorias de 1963 y 1964 la elección de tres representantes de trabajadores propietarios con sus respectivos suplentes y tres representantes patronales propietarios con sus suplentes, que representan a las actividades económicas primarias (agricultura, ganadería, silvicultura, caza

y pesera), secundarias (industrias) y terciarias (comercio y servicio y transportes).

Las Comisiones Regionales fijan en primera instancia los salarios mínimos legales con apoyo en las investigaciones y estudios que hayan practicado y en el informe que acorda a su consideración la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

La segunda instancia obligada en el procedimiento de fijación de salarios mínimos legales, a partir de la reforma de 1962, está a cargo de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que revisa las resoluciones fijatorias de las Regionales o, en caso de que éstas no hayan fijado salarios, procede a hacer el señalamiento de esos mínimos legales para cada una de las zonas económicas.

La Comisión Nacional tiene tres órganos: la Presidencia, el Consejo de Representantes y la Dirección Técnica.

El Presidente de la Comisión Nacional es designado por el Presidente de la República y debe ser mayor de 35 años, licenciado en Derecho o en Economía y haberse distinguido por estudios de Derecho del Trabajo y Económicos. Tiene atribuciones de dirección de los trabajos de la -

Comisión Nacional y de vigilancia del funcionamiento adecuado e integración de las Comisiones Regionales. Dentro del Consejo de Representantes, que también preside, tiene la representación y voto del gobierno. La Ley ordena que esta representación contará además con dos asesores, licenciados en Derecho o en Economía, con voz informativa dentro del Consejo, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo de Representantes está integrado además por representantes propietarios y suplentes -- de trabajadores y patronos (además del representante gubernamental), en número igual, no menor de cinco ni mayor de quince, electos para un período de cuatro años por trabajadores -- sindicalizados y patronos, de acuerdo con la convocatoria de la Secretaría del Trabajo. En 1963 y 1967 la convocatoria ha dispuesto la elección de nueve representantes propietarios, -- con sus suplentes, de los trabajadores y otros tantos de los patronos, que representan a las actividades económicas agrupadas conforme al catálogo mexicano de actividades económicas adoptado por la Dirección General de Estadística de la Secretaría de Industria y Comercio, mismo que corresponde, en términos generales, a la clasificación industrial internacional-uniforme de todas las actividades económicas, hecha por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas y a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de la Oficina -- Internacional del Trabajo. Los grupos de actividades son: --

Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Caza y Pesca; Industrias Extractivas, de Transformación, de la Construcción, Electricidad y Gas; Comercio, Transportes, Servicios y otras actividades.

El Consejo de Representantes es el órgano máximo de deliberación y resolución, que tiene a su cargo aprobar los salarios mínimos legales para cada una de las zonas económicas y, además, aprobar la división del territorio en tales zonas así como las modificaciones en la integración por municipios de las micmas, que resultaren procedentes después de la división original. También aprueba el Consejo el plan de trabajo de la Dirección Técnica y tiene atribuciones para realizar directamente investigaciones y estudios antes de revisar y aprobar las resoluciones de las Regionales, así como para solicitar de la Dirección Técnica investigaciones y estudios complementarios o para designar comisiones de técnicos para investigaciones o estudios especiales.

B). LAS COMISIONES NACIONAL Y REGIONALES DE LOS SALARIOS MINIMOS

Mediante reformas a la fracción VI del artículo 123 Constitucional se crearon las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos. Al mismo tiempo estas reformas permitieron que la antigua fijación de sala-

rios mínimos por municipios fuera sustituida por otra más de acuerdo con las necesidades económicas del país, del desarrollo económico alcanzado y de los modernos conceptos de salario.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos es un organismo integrado en forma tripartita por representantes del gobierno, de los trabajadores y representantes de los patronos. Está responsabilizada de la demarcación de las zonas económicas; cuida de que se integren oportunamente las Comisiones Regionales y vigila su funcionamiento; practica y realiza, tanto a nivel nacional como de zona en lo particular, todas las investigaciones y estudios que juzga convenientes para la fijación de los salarios; revisa las resoluciones de las Comisiones Regionales, modificándolas y aprobándolas según juzgue conveniente y, por último, fija los salarios en las zonas económicas en que no hubiesen sido fijados por las Comisiones Regionales.

Las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos se integran, también, con representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patronos. En virtud de que el territorio nacional presenta condiciones geográficas muy diversas y de que las actividades económicas presentan características especiales en las diferentes localidades, la Ley Federal del Trabajo ha determinado que funcionen Comisio-

nes Regionales de Salarios Mínimos para cada una de las partes de nuestro territorio en las que se han encontrado condiciones geográficas y económicas particulares. Por tanto, para efectos de salarios mínimos existen en la actualidad 107 zonas económicas. Las Comisiones Regionales informan periódicamente a la Comisión Nacional del desarrollo de sus actividades. Asimismo, practican y realizan en sus localidades, las investigaciones y estudios que se consideran pertinentes antes de dictar resolución y, por último, fijan los salarios que han de regir en su zona, sometiendo su resolución al Consejo de Representantes de la Comisión Nacional.

La fijación de salarios mínimos se — realiza cada dos años, y como apunta la fracción VI del artículo 123, éstos serán generales o profesionales. "Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en rama determinada de la industria o el comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales".

Los salarios mínimos generales se establecen tanto para el campo como para la ciudad. El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficien

te 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.

"De acuerdo con la definición de salario mínimo, el derecho a percibir éste no es estrictamente por una jornada de ocho horas, sino por la jornada que por costumbre o por contrato lleve a cabo al trabajador al servicio del patrón. Por otra parte, el patrón que no le cubra a su trabajador el salario mínimo general o profesional establecido al respecto, no sólo falta al cumplimiento de preceptos laborales, sino que puede incurrir en la comisión del delito de fraude al salario, que se encuentra tipificado en el artículo 387, fracción XVI del Código Penal para el Distrito y Territorios Federales, por lo que el trabajador, cuando no se le cubra su salario mínimo deberá ocurrir ante el Ministerio Público, que es la autoridad encargada de perseguir los delitos, denunciando tal situación violatoria, independientemente de que promueva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reclamación respectiva".³¹

Con la fijación de los salarios mínimos profesionales, se protege a los trabajadores calificados — no amparados por contratos colectivos, dedicados a profesiones, oficios y trabajos especiales, puesto que por elementales razones de equidad deben recibir remuneración mayor que la —

asegurada a los trabajadores no calificados.

Es esencial que la fijación de salarios mínimos tome en cuenta los intereses nacionales, incluidas las necesidades del desarrollo y el interés de los consumidores.

La Ley dispone que el 15 de mayo del año impar, que corresponda al de la elección, el Secretario del Trabajo y Previsión Social convocará a los trabajadores y patronos para la elección de sus representantes. En esta convocatoria, que se publicará en el Diario Oficial de la Federación, se señalarán las zonas económicas en que está dividida la República Mexicana y el lugar de residencia de las Comisiones Regionales. Igualmente se indicará el número de representantes que se elegirán para integrar dichos organismos, así como la distribución de las ramas de la industria y de las actividades, según su importancia, entre el número de representantes que se hubiese determinado.

Se indicará igualmente la autoridad a la que deban presentarse los peticiones y credenciales, estas últimas formulados de acuerdo con las mismas disposiciones que rigen para la elección de representantes en las Juntas Locales y en la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Convenciones para elegir a los representantes se efectuarán el día 25 de junio siguiente, en la capital de la República, en lo que se refiere a la Comisión Nacional, y en el lugar de residencia de las Comisiones Regionales, por lo que va a estas dilatas.

Tienen derecho a participar en la elección los sindicatos de los trabajadores y de los patronos y los patronos independientes.

C). LA DIRECCION TECNICA EN LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS

La Dirección Técnica de la Comisión Nacional se integra con un director nombrado por la Secretaría del Trabajo y con el número de asesores técnicos que nombre la propia Secretaría, así como con asesores técnicos auxiliares designados por los representantes de los trabajadores y patronos en el número que determina también el Secretario de Trabajo y Previsión Social.

Este órgano técnico de la Comisión Nacional tiene dos grupos de funciones, unas conectadas con la división del territorio en zonas económicas para efectos de salarios mínimos y otras relacionadas directamente con los salarios mínimos legales.

En el primer grupo, la Dirección Técnica tiene a su cargo realizar los estudios técnicos para la división de la República en zonas de salarios, formular un dictamen y someterlo al Consejo de Representantes. Posteriormente a la división original, la Dirección puede proponer al Consejo modificaciones a esa división, siempre que existan circunstancias importantes que las justifiquen.

En el segundo, la Dirección debe — 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, y — "por lo menos", debe estar en aptitud de determinar las condiciones económicas generales de la República y de las zonas, — incluidas las condiciones de mercado, la clasificación de actividad de cada zona y el costo de vida por familia, en consideración del presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades familiares de orden material y las de carácter social y cultural. En las primeras, la Ley enuncia a título ejemplificativo la habitación, manejo de casa, alimentación, vestido y transportes. En las segundas menciona, también por vía de ejemplo, la concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura, así como las relaciones con la educación de los hijos.

Las disposiciones relativas prevén que la Dirección Técnica tendrá facultades para solicitar informes y estudios de instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, institutos de investigaciones sociales y económicas, cámaras de comercio, de industria y otras instituciones semejantes.

Asimismo, para habilitar a las Comisiones Regionales a que cumplan su cometido, la Dirección Técnica debe elaborar un informe para cada zona económica, resumen de las investigaciones y estudios realizados tanto por la Dirección como por trabajadores y patronos.

La Ley hizo objeto de referencia especial, dentro de las facultades de la Dirección Técnica, a la atribución consistente en sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales.

Indiscutiblemente, el cambio orgánico efectuado por la Reforma de 1962, siguió los lineamientos de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y ha significado un gran paso hacia adelante en la fijación de salarios mínimos legales, tendiente a poner a esta institución a la altura de las necesidades del desarrollo económico y social del país, a dar a la institución-

una estructuración tónica y a hacer más efectiva la participación de los trabajadores y de los patronos en ese procedimiento.

El cambio de ámbito espacial de vigencia también fué un acierto de la Reforma de 1962, y es también de mencionarse la adecuación del sistema de doble instancia obligada, que permite la confrontación de los puntos de vista puramente zonales con el criterio del desarrollo nacional, de gran importancia para ir logrando paso a paso una verdadera unidad nacional, apoyada en la promoción ascendente de las condiciones económicas no muy favorables de algunas porciones de nuestro territorio.

Realmente, en los órganos de fijación existe una representación en una múltiple proyección concurrente: la territorial o zonal, la de ramas de actividad económica y la de sectores que intervienen en los procesos productivos, aunados a la representación gubernamental, estatal y nacional. Dentro del espíritu protector de los trabajadores, característico de toda institución de Derecho Laboral, aportan estas últimas el criterio, también democrático representativo, del todo social. Tal procedimiento debe seguir bases de objetividad verificable, de realidades sociales y económicas en la forma como efectivamente se presentan dentro del mosaico de condiciones ecológicas ofrecido por el vária-

dísimo medio físico mexicano.

Los informes de la Dirección Técnica proporcionan una fotografía económica y social de cada una de las zonas; y dada la periodicidad legal de las fijaciones, requieren una base de informaciones permanentemente actualizadas.

Además de la tecnificación del procedimiento de fijación y la representación múltiple que implica, requiere también un registro permanente del crecimiento económico zonal y nacional, una verificación constante de las condiciones en las que pueden ser satisfechas las necesidades materiales y culturales de las familias de los trabajadores, así como de los precios de los satisfactores; y requiere la aplicación de un criterio de justicia social de fluyente renovación en el tiempo.

Naturalmente, ésto ha requerido una titánica labor de recopilación, organización, crítica, sistematización y análisis de datos de toda índole, tanto más esforzada por razón de que los datos censales de 1960 van perdiendo actualidad y se requieren complementos múltiples de encuestas directas, acopio de datos recogidos para otros propósitos por una diversidad de instituciones, cálculos y proyecciones, muestreos y prácticamente una galaxia de pequeñas

y grandes tareas que a lapsos bianuales tiene que emprender - la Dirección Técnica, afinando cada vez más sus metodologías, depurando sus informaciones y, en una palabra, haciendo cada- vez más fidedigna y confiable la vista panorámica de las eco- nomías zonales y nacional. Omite una referencia mayor a las- muy relevantes tareas desarrolladas por la Comisión Nacional- de los Salarios Mínimos, a partir de su creación y gracias a- la atingencia y amplísima comprensión, examen y solución de - esos problemas, realizada por el primer Presidente de ese or- ganismo, licenciado Gilberto Loyo, y por sus colaboradores y- discípulos, referencia que sale del encuadramiento jurídico - de esta tesis. Cabe señalar que estas labores de análisis -- económico, también realizadas con otros fines por otras insti- tuciones gubernamentales, abren el camino y crean una verda- dera infraestructura para las funciones de planeación económi- ca y social que más tarde o más temprano tendrán que realizar- se en México, como forma de garantizar el cumplimiento de las garantías sociales y como medio racional de ejecución del au- todeterminio de las personas colectivas, dentro de los linea- mientos filosóficos-jurídicos y al modelo de la autodetermina- ción democrática europea occidental, particularmente de la -- que es desarrollada con alta eficiencia en Francia.

D). NATURALEZA JURIDICA DE LOS SALARIOS MINIMOS

En cuanto a la naturaleza jurídica - de la fijación de salarios mínimos, ninguna duda cabe que ---

esta institución cae dentro de las concepciones modernas del Derecho Social, caracterizado por el maestro Alberto Trueba - Urbina, como un derecho de integración de grupos sociales dentro de la estructura general del Estado, con la peculiaridad de ser un género ajeno a la división tradicional entre Derecho Público y Privado.

Una caracterización semejante es sostenida por el doctor Ernesto Krotoschin, de la República Argentina a partir del examen del pensamiento de Gierke y Gurvitch.³²

Es conveniente destacar el hecho de que esa pertenencia a la nueva rama jurídica concurre con el carácter de "autoridades" que la Reforma de 1962 a la Ley Federal del Trabajo de 1931, asigna a las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos.

"Autoridades del trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías: Autoridades Administrativas; las Comisiones crean un derecho objetivo fijando Salarios Mínimos y porcentaje de utilidades; las Juntas son Autoridades Jurisdiccionales; y el Jurado de Responsabilidad ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del Capital y Trabajo".³³

Atendiendo a la clasificación tradicional de funciones del poder público, 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.

Las resoluciones del Consejo de Representantes que señalan 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 el texto del artículo 123 -- Constitucional; consecuentemente, desde el punto de vista material, tienen los atributos de abstracción, generalidad e imperio, de que gozan los actos legislativos.

Tanto las Comisiones Regionales como el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional tienen funciones de recepción de estudios y peticiones de trabajadores y patronos, de examen de pruebas que las justifiquen, de consideración de informes de la Dirección Técnica. El Consejo en particular tiene facultades de revisión de resoluciones

presentadas por trabajadores y patronos; y tanto las Regionales como el Consejo emiten resolución congruente con los elementos recibidos, que deben expresar los fundamentos que la justifiquen.

E). CLASES DE SALARIOS MINIMOS LEGALES

Haré algunas consideraciones referentes a la Reforma de 1962 en cuanto a las clases de salarios mínimos legales establecidos a partir de ese año.

Desde que la Ley Federal del Trabajo reglamentó en 1931 los salarios mínimos, reconoció la costumbre establecida de asignar obligaciones especiales a los empresarios agrícolas, consistentes en el suministro de habitación, facilidades para cultivos, corte de leña y otras circunstancias análogas, que disminuyen el costo de la vida y, por ello, admitió la posibilidad de fijar dos clases de salarios: para la ciudad y para el campo.

Esa distinción prevaleció en todas las fijaciones hasta la Reforma de 1962 y en ésta fué recono-

cida también la existencia de obligaciones legales para esos empresarios; por lo cual la nueva fracción VI del artículo -- 123 Constitucional admitió esa posibilidad, con un cambio de denominación para mayor precisión terminológica y con el agregado de una nueva categoría. El texto vigente de la fracción VI es el siguiente:

"VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutarse los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones o trabajos especiales.

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

Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

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

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones --

Regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales."

Por ende, podemos encontrar dos clases de salarios en la legislación mexicana sobre mínimos legales: los Salarios Mínimos Generales y los Salarios Mínimos -- Profesionales, con la posibilidad de que dentro de los primeros se señale un salario mínimo para los trabajadores del campo adecuado a sus necesidades específicas, que pueden ser mayores o menores que las de los trabajadores ocupados en otras actividades. La razón de esta distinción es, que los patronos agrícolas tienen determinadas obligaciones que se supone contribuyen a disminuir el costo de la vida de los trabajadores y de sus familias, o sea, que tales trabajadores perciben una parte de su ingreso en ciertas prestaciones que la Ley -- les otorga y por ello, el salario mínimo general para ellos -- puede ser diferente del de los otros grupos de trabajadores, habida cuenta de las prestaciones citadas.

F). SALARIO MINIMO GENERAL Y SALARIO MINIMO DEL CAMPO

El salario mínimo pretende cubrir las necesidades básicas del trabajador como jefe de familia. La-

cuestión del salario mínimo fué objeto de discusión acalorada entre los partidarios del liberalismo y los del intervencionismo, pues en tanto que los primeros sostenían que el salario debe ser fijado libremente por las partes, así se trate del mínimo, los segundos invocando esenciales derechos humanos, demandaron la intervención del Estado para garantizar un mínimo vital. En nuestra Constitución como ya hemos visto en el artículo 123, la fracción VI habla de lo que es el salario mínimo.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 90, nos dice que Salario es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

Al respecto nos señala el maestro Alberto Trueba Urbina en su comentario, "que de acuerdo con la definición de salario mínimo, el derecho a percibir éste no es estrictamente por una jornada de ocho horas, sino por la jornada que por costumbre o por contrato lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón".

El artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo señala: "Los salarios mínimos podrán ser generales - para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a - una, dos o más Entidades Federativas, ...".

El artículo 92 del ordenamiento cita do dice "Los salarios mínimos generales regirán para todos - los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independien - temente de las ramas de la industria, del comercio, profesio - nes, oficios o trabajos especiales."

Los trabajadores del Campo, dentro - de los lineamientos señalados en el artículo 90 de la Ley, -- (mismo a que en este inciso ya he hecho referencia) disfruta - rán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Con un criterio correcto la Ley esta blece ahora (como ya lo hemos visto al referirnos al artículo 91) el señalamiento del salario mínimo general, por regiones - económicas y no por circunscripciones políticas, como lo hacía antes, lo cual resultaba absurdo.

El artículo 90 de la Ley distingue - entre salario mínimo de la ciudad y del campo, dando a enten - der que éste debe ser menor, en atención a las facilidades -- que el patrono proporcione a sus trabajadores en lo que se re

fiere a habitación, cultivos, corte de leña y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.

La distinción se encuentra habidamente justificada ya que las necesidades del campo son siempre menores que las de la ciudad, tanto en lo que concierne a las necesidades alimenticias como en lo que se refiere a los placeres honestos de la familia y aún a la educación de los hijos.

El trabajador del campo obtiene una serie de prestaciones que no recibe el de la ciudad; el artículo 283 de la Ley Federal del Trabajo obliga al patrono a proporcionar a sus trabajadores habitación, medicinas, un espacio de terreno para siembra, leña, etc., y sería ilógico fijar un mismo salario, puesto que las condiciones son distintas.

"Pero si el salario del campo es menor que el de la ciudad y si al fijarse aquél se tomaron en cuenta las prestaciones mencionadas, el importe de éstas no podrá descontarse al trabajador, puesto que, de otra manera, se haría una doble reducción".³⁴ Así lo entendió el Departamento del Trabajo en la Consulta "Confederación Campesina Emiliano Zapata".

del Trabajo nos indica "Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un Patrón.

Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de esta ley."

"Se define como trabajador del campo a quien presta servicios a un patrón, en la agricultura y la ganadería, sin perjuicio de los beneficios que le concedan las leyes agrarias que también son de carácter social".³⁵

En los salarios mínimos generales, se realizan estudios cuidadosos para considerar la similitud o heterogeneidad de las diversas zonas de la República y buscar que tanto en el aspecto geográfico como en el económico, existan condiciones de vida similares que permitan agrupar a diversos municipios para constituir una zona económica. Hasta ahora, el país ha quedado dividido en 107 zonas y durante los años pares, que no corresponden al señalamiento de salarios mínimos, la Comisión, por medio de la Dirección Técnica dependiente de ésta, realiza investigaciones para decidir si es conveniente o no modificar algunas zonas económicas.

En materia de salarios mínimos, los-

principios básicos que es necesario tomar en cuenta son: ---

- a). Las necesidades de los trabajadores que van a recibirlos;
- b). Las posibilidades de los empresarios que van a pagarlos, y
- c). Las condiciones económicas generales de la región y del país, pues solamente en la conjunción de estas tres consideraciones se podrán fijar salarios mínimos que realmente beneficien a la clase trabajadora y que no provoquen un desquiciamiento de la economía.

Los salarios mínimos pueden ser objeto de compensación, descuento o reducción en el caso de pago de rentas a que se refiere la Ley y de cuotas para la adquisición de habitaciones, libremente aceptado por el trabajador.- En este caso el descuento no podrá exceder del 10%.

0). SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES

La General de la Organización Internacional del Trabajo aprobó el convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, cuyos artículos 1° y 2° son el antecedente de la institución de los salarios mínimos-profesionales, además de los otros antecedentes más recientes que menciona el estudio de don Salomón González Blanco.

En el convenio número 26 de la Organización Internacional del Trabajo existe una diferencia fun-

damental en los presupuestos del mismo y del artículo 123 ---
Constitucional: en tanto que el convenio está construido so-
bre la base de que los métodos para la fijación de salarios -
mínimos son supletorios de la contratación colectiva, el artí-
culo 123 establece que los salarios mínimos como una garantía
social de carácter general, forman parte de las bases consti-
tucionales que deben necesariamente regir todo contrato de --
trabajo, con un espíritu de filosofía política intervencionis-
ta del Estado. Por tal motivo, no puede considerarse a la --
institución de los salarios mínimos, en nuestra opinión, como
estatuto excepcional o supletorio; y tampoco se la puede limi-
tar en forma restrictiva a determinadas industrias especifi-
cas o partes de industrias o a los casos en donde no exista -
sindicalización o falte la contratación colectiva. El inciso
8° del artículo 19 de la Constitución de la Organización In-
ternacional del Trabajo, en forma por demás clara y terminan-
te, señala que en el caso de existir leyes, sentencias, cos-
tumbres o todo acuerdo que asegure condiciones de trabajo más
favorables para los trabajadores que las contenidas en cual-
quier convenio, prevalecerán aquellas condiciones más favora-
bles y en ningún caso podrán afectarse por el convenio de que
se trate. En consecuencia, parece que nuestros legisladores-
no fueron acertados al describir en la fracción VI de la re-
forma de 1962 a los salarios mínimos profesionales como aque-
llos que se aplicarán "... en ramas determinadas de la in-
dustria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos -

especiales". Para no entrar en contradicción con el carácter preciso de garantía social no restringible, debe entenderse - que los salarios mínimos profesionales son los que se aplicarán a profesiones, oficios o trabajos especiales, y hacer caso omiso de la restricción, que plantea como posible la frase transcrita, a ramas determinadas.

La reforma de 1962 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 continuó la misma orientación desacertada de apego estricto al convenio número 26 y en articulado respectivo admitió nuevamente la restricción, o posibilidad de restricción, a ramas específicas de actividad económica y expresa consignó como requisitos de procedencia para la fijación de salarios mínimos profesionales que no exista otro procedimiento legal para su fijación, ni existan contratos colectivos dentro de la zona respectiva, aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios, y que la importancia de éstos lo amerite.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 - habla también del salario mínimo profesional, sin que defina la naturaleza de ese salario, pues aún recurriendo a la Exposición de Motivos de la propia Ley Laboral, así como a los de la Iniciativa a la Reforma Constitucional enviada por el señor Presidente de la República, no encontramos elementos que permitan precisar el contenido del salario mínimo profesional.

Algunos han pretendido confundirlo - con el salario mínimo industrial; pero en realidad se trata - de cuestiones diferentes, ya que éste último es aquel que en cada rama industrial se considera como el sueldo menor que es posible pagar teniendo en cuenta la potencialidad económica o la naturaleza de la actividad industrial de que se trata. -- Nuestra Ley, en su artículo 96, dispone "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 semanas económicas." Tal redacción podría inducirnos a creer que los salarios mínimos profesionales pueden referirse a una rama in dustrial o a actividades peculiares respecto de profesiones, - oficios o trabajos especiales. Sin embargo, meditando bien - sobre el calificativo de "profesionales" que se incluye para - estos salarios, así como al propósito expresado en la Exposi- ción de Motivos de la Ley, de estimular por medio de incenti- vos el trabajo de personas que actúan en determinadas ramas - calificadas, de la industria o del comercio, se concluye que - aún dentro de una rama industrial deberá encontrarse la acti- vidad calificada que amerite la fijación del salario mínimo - profesional y de ninguna manera pretender que se abarque en - esta categoría actividades de peones, porteros o barrenderos - que actúen, por ejemplo, en la industria petrolera, a diferen- cia de la industria textil o de la industria minera.

La confusión sube de punto teniendo en cuenta la forma en que quedó redactado el artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo, pues se inicia señalando diversos casos en que no procede la fijación de salarios mínimos profesionales, por ejemplo, cuando exista algún otro procedimiento legal para su fijación, cuando la mayoría de los trabajadores de que se trate estén amparados por un contrato colectivo de trabajo o cuando la importancia de estas actividades no lo amerite.

El aspecto más importante que se ha encontrado en la fijación de los salarios mínimos profesionales, es el relativo a la interferencia que con ellos pudiera realizarse en la negociación colectiva de trabajo, ya que la experiencia mexicana nos exhibe que la contratación colectiva ha servido para que progrese enormemente el Derecho Laboral y que, al garantizar la libertad de ambas partes, tanto los sindicatos obreros como los patronos, encuentren por ese medio el camino más adecuado para fijar los salarios en los tabuladores de las empresas.

Si el Estado, a través de un organismo como la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, fija salarios que comprenden categorías ya incluidas en los contratos colectivos, aunque sea en forma minoritaria, estará cometiendo una intervención que puede ser perjudicial para el fu-

turo desarrollo de las relaciones obrero patronales libremente manejadas.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, integrada debidamente de acuerdo con la Ley, por primera vez fijó salarios mínimos profesionales al finalizar el año de 1965 y se consideró muy importante actuar con la prudencia adecuada, como se advierte al finalizar los casos que fueron objeto de esa fijación y, al mismo tiempo, establecer no sólo la denominación de los puestos que serían objeto del salario mínimo profesional, sino la definición de labores, pues sabido es que con una misma denominación se designan actividades diferentes en las distintas empresas.

Las descripciones de oficios y trabajos especiales a los que se fijó salario mínimo profesional para 1972 y 1973 fueron las siguientes:

- 1). Oficial reparador de aparatos eléctricos para el hogar.
- 2). Oficial tapicero reparador de vestiduras de automóviles.
- 3). Lubricador de automóviles, camiones y otros vehículos de motor.
- 4). Chofer acomodador de automóviles en estacionamientos.

- 5). Oficial electricista en la reparación de automóviles y camiones.
- 6). Oficial hojalatero en la reparación de automóviles y camiones.
- 7). Oficial mecánico en la reparación de automóviles y camiones.
- 8). Oficial pintor en la reparación de automóviles y camiones.
- 9). Oficial soldador en reparación de automóviles y camiones.
- 10). Dependiente de mostrador en boticas, farmacias y droguerías.
- 11). Oficial zapatero en talleres de reparación de calzado.
- 12). Cantinero preparador de bebidas.
- 13). Oficial en fabricación y reparación de colchones.
- 14). Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas.
- 15). Ayudante de contador.
- 16). Enfermera titulada, (con secundaria completa).
- 17). Auxiliar práctica de enfermería.
- 18). Dependiente de mostrador en ferreterías y -tlapalerías.
- 19). Manejador de gallineros de tipo moderno.
- 20). Recamarera en hoteles de primera y segunda categoría.

- 21). Oficial cajista de imprenta.
- 22). Oficial prensaista en imprenta.
- 23). Oficial electricista en reparación de instalaciones eléctricas en casas habitación y edificios en general.
- 24). Oficial plomero en reparación de instalaciones sanitarias en edificios y casas habitación.
- 25). Oficial joyero-platero.
- 26). Auxiliar en laboratorios de análisis clínicos.
- 27). Oficial talabartero en la manufactura y reparación de artículos de piel.
- 28). Operador de maquinaria agrícola.
- 29). Oficial operador de máquinas para madera en general.
- 30). Cajero(a) de máquina registradora.
- 31). Mecanógrafo(a).
- 32). Oficial electricista reparador de motores y generadores en talleres de servicio al público.
- 33). Oficial carpintero en fabricación y reparación de muebles.
- 34). Oficial ebanista en fabricación y reparación de muebles.
- 35). Oficial tapicero en reparación de muebles.
- 36). Oficial de niquelado, cromado y otros recubrimientos metálicos.

- 37). Archivista clasificador en oficinas.
- 38). Peñador(a) y manicurista.
- 39). Operador de prensa offset multicolor.
- 40). Oficial de herrería en la fabricación y reparación de puertas, ventaneras, cancelas, barandales y escaleras.
- 41). Dependiente de mostrador en refaccionarias de automóviles y camiones.
- 42). Cocinera(o) (mayora) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos.
- 43). Taquimecanógrafo(a) en español.
- 44). Planchador a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares.
- 45). Oficial radio-técnico reparador de tocadiscos, radio-receptores, grabadoras y reproductores de cinta -- magnetofónicos y televisores.
- 46). Chofer operador de vehículos con grúa.
- 47). Costurero(a) en confección de ropa de trabajo a domicilio.
- 48). Oficial joyero-platero en trabajo a domicilio.
- 49). Oficial de sastrería en trabajo a domicilio.

Los salarios mínimos profesionales -
se fijaron por primera vez en el país para el bienio - - -

1966-1967 para 12 oficios o trabajos especiales y en 39 zonas económicas de las más desarrolladas en la industria y el comercio nacionales. Esta institución de los Salarios Mínimos Profesionales se amplió en el bienio 1968-1969 a 25 oficios o trabajos especiales y a 47 zonas económicas; en el bienio 1970-1971 su campo de acción abarcó 36 oficios o trabajos especiales en 59 zonas económicas.

En la última fijación, siguiendo los criterios establecidos de extender esta garantía social al mayor número de trabajadores y considerando las condiciones económicas de las zonas, se aprobaron Salarios Mínimos Profesionales para 49 oficios o trabajos especiales (mismos que ya he mencionado con anterioridad), con aplicación en 87 zonas económicas de la República, que estarán en vigor durante el bienio 1972-1973.

H). CASOS DE PROTECCION ESPECIAL

Al adoptarse los salarios mínimos profesionales se incluyeron casos especiales de necesidad de protección que, en apariencia, no siempre corresponden al criterio de capacitación o adiestramiento, por su enunciado.

El artículo 100-F de la Ley Federal del Trabajo de 1931, después de condicionar la procedencia de

fijación al hecho de que la mayoría de los trabajadores de los oficios y trabajadores especiales no están incluidos en contratos colectivos u otros medios legales de fijación y de agregar el requisito de importancia de las actividades especializadas, enunciadas como casos especiales: En el aprendizaje; En el trabajo a domicilio para los diferentes trabajos; En el trabajo doméstico y En el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.

El artículo 100-F de la Ley Federal del Trabajo de 1931, a la letra dice así:

-"Las Comisiones Regionales o la Comisión Nacional fijarán los salarios mínimos profesionales cuando no exista algún otro procedimiento legal para su fijación, ni existan contratos colectivos dentro de la zona respectiva, aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios y la importancia de éstos lo amerite; y especialmente:

- I. En el aprendizaje.
- II. En el trabajo a domicilio para los diferentes trabajos.
- III. En el trabajo doméstico.
- IV. En el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos".-

El artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 es el que corresponde al referido artículo 100-F de la Ley de 1931, y a la letra dice así:

- Las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional fijarán los salarios mínimos profesionales cuando no exista algún otro procedimiento legal para su fijación, ni existan contratos colectivos dentro de la zona respectiva, aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios y la importancia de éstos lo amerite. -

Como podemos apreciar tanto el artículo 100-F de la Ley de 1931 como el artículo 95 de la Ley actual dicen lo mismo, pero quiero hacer notar que este último ya no menciona los casos especiales a que se refiere el artículo 100-F y, por lo mismo, se concluye que en la actualidad la Ley ya no habla de casos especiales.

Ahora bien, el artículo 311 de la Ley de 1970 dice:

- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior se regirá por las disposiciones generales de esta Ley. -

"Esta clase de trabajo generalmente es desarrollado por las mujeres en el seno de su propio hogar, con ayuda de sus hijos y parientes; tratándose de costureras, las cuales han sido explotadas en forma despiadada por los patrones, con salarios irrisorios, su protección y reivindicación se encuentra en manos de las autoridades administrativas,

las que deben dictar las medidas que sean convenientes para el cumplimiento eficaz de la Ley. Por otra parte, el proyecto corrobora nuestra teoría integral en cuanto que la legislación del trabajo debe aplicarse a toda prestación de servicios; sin que sea requisito la llamada subordinación, ya que no es propiamente subordinación el conjunto de derechos y obligaciones que se derivan de la prestación de un trabajo personal y el pago de salario, como la define híbridamente la exposición de motivos de la Ley".³⁶

Por otra parte, quiero hacer notar que en la fijación de salarios mínimos profesionales, por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que regirán en los años de 1972 y 1973 se tomó en cuenta al Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio; entendiéndose como — tal a quien se le entrega material habilitado para la costura que va a ejecutar; utiliza máquinas de coser (propiedad del trabajador, del patrón o de tercero) de cualquier tipo, accionadas por medio de pedal o eléctricas; efectuando la costura sin la vigilancia o dirección inmediatas del patrón, según la orden de trabajo respectiva; y hace entrega al patrón de las prendas confeccionadas. Como se trata de trabajo a domicilio, que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales que un trabajador normal, en condiciones de trabajo también normales, en ocho horas de labor efectivas obtenga por lo menos el salario mínimo profesional antes indicado, más la porción correspondiente al séptimo día.

En la zona 74, que es la correspondiente al Distrito Federal, Área Metropolitana, con residencia en la Ciudad de México, el salario mínimo profesional para Conturero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio es el de \$ 47.10.

El artículo 322 de la Ley de 1970 nos indica que las Comisiones Regionales y Nacional de los Salarios Mínimos fijarán los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, debiendo tomar en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:

- I. La naturaleza y osidud de los trabajos;
- II. El tiempo promedio para la elaboración de los productos;
- III. Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos; y
- IV. Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.

La Ley señala que los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo; además, tienen dere

cho de que en la semana que corresponda se le pague el salario del día de descanso obligatorio.

Los trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

"Indudablemente que los "domésticos" son trabajadores; la protección de estos trabajadores dependerá, en gran parte, de la intervención y vigilancia que lleven a cabo las autoridades administrativas del trabajo".³⁷

La retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación.

Los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Las Comisiones Regionales fijarán -- los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, tomando en consideración -- las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse.

La Comisión Nacional podrá variar, -

según lo estime conveniente, la fijación de las localidades y el monto de los salarios que hubiesen fijado las Comisiones Regionales.

Asimismo, las Comisiones Regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional.

Las propinas son parte del salario de estos trabajadores, ya que es una percepción que obtiene el mismo por las labores ordinarias que desempeña, sin que el patrón pueda tener participación alguna en ellas.

Por último quiero hablar en este inciso del Salario Mínimo a Destajo; "El precio mínimo que se pague por unidad de obra ha de ser tal, que para un trabajo normal pueda obtenerse, cuando menos, el monto del salario mínimo".³⁸ "El precio de la unidad de obra habrá de ser diferente según que el servicio se preste de día o de noche, pues en la primera jornada pueden trabajarse ocho horas y en la segunda siete, no obstante lo cual habrá de ser igual el salario".³⁹

Maurice Dobb⁴⁰ señala que uno de los

principales problemas a que hubieron de enfrentarse las Juntas de Trabajo de Inglaterra es la fijación de los salarios mínimos a destajo, entre otras razones, por la dificultad en definir lo que haya de entenderse por obrero ordinario o trabajo normal; se corre el peligro de tomar como tipo a un trabajador extraordinariamente diligente o a un obrero excesivamente lento; y como el salario a destajo ha sido una de las formas de explotación de los trabajadores, buscaron las Juntas de Trabajo de Inglaterra, como uno de los remedios, la fijación de dos salarios mínimos diferentes, siendo mayor la tarifa del salario mínimo a destajo.

I). TRABAJO DE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES

Es de gran interés conocer el minucioso y laborioso procedimiento que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos siguió para hacer la fijación inicial de los salarios mínimos profesionales, con una serie de pasos sucesivos en los que se utilizaron los mejores procedimientos técnicos disponibles, los elementos estadísticos más recientes y aún en algunas secuencias de esos procedimientos se efectuaron encuestas e investigaciones directas muy importantes en cuanto a sus resultados y también trascendentales por haberse sentado un extraordinario precedente de acuciosidad científica y técnica para el cumplimiento de una garantía so-

cial nueva en nuestro sistema jurídico. Esas labores técnicas fueron especialmente relevantes en el aspecto de análisis y evaluación de oficios y trabajos especiales, en el que se revisaron los sistemas más modernos seguidos en Francia, Alemania y Estados Unidos y se hicieron las adaptaciones necesarias para las finalidades propias de la Comisión.

En la fracción VI del artículo 123 Constitucional, respecto de los salarios mínimos profesionales se ordena que su fijación se hará "considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales".

Ese texto fué tomado de la recomendación número 30 de la OIT, sobre métodos para la fijación de salarios mínimos, de 1928, cuyo artículo II, inciso 1, expresa que "cualquiera que sea la forma que revistan los métodos para la fijación de los salarios mínimos, debería efectuarse una investigación de las condiciones de la industria o parte de la industria de que se trate, etc.....".

La Dirección Técnica de la Comisión Nacional tiene asignadas entre sus atribuciones de estudios para dar elementos a las Comisiones Regionales y al Consejo de Representantes, de manera que pueda fijar los salarios mínimos, las funciones de determinación de las condiciones eco-

nómicas generales de la República y de cada una de las zonas económicas.

El legislador constitucional de 1962 quiso enfatizar la importancia que esta clase de estudios tiene para los salarios mínimos profesionales, que implican la consideración de elementos especiales de calificación o destreza, vinculados a la especialización y diversificación de las actividades económicas, cuyas condiciones influyen en la realización de los diferentes trabajos, en la complejidad de los mismos y en las diversas condiciones y características de ejecución de los oficios, trabajos especiales o profesiones respectivas.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, al emitir sus resoluciones de fijación de salarios mínimos profesionales, estudió y consideró debidamente esas condiciones, que fueron objeto de un informe especial de la Dirección Técnica al Consejo de Representantes para cada una de las zonas estudiadas.

En el Tomo V de la Memoria de los Trabajos de 1964 y 1965, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, México, 1965,⁴¹ se incluyeron a título de ejemplo los informes de la Dirección Técnica para las cinco zonas de mayor desarrollo de la República y como anexos de tales infor-

mos se presentaron interesantes documentos que resumen las --
investigaciones de ese organismo técnico, consistente en:

1. Cuadro de la población económicamente activa-
de la zona, por posición en la ocupación y rama de actividad,
conforme al censo general de población de 1960.

2. Datos referentes a número de trabajadores, nú-
mero de establecimientos, sueldos y salarios pagados y valor-
de la producción, según el censo de 1960, para las clases de-
industrias existentes en la zona, que emplean trabajadores de
los oficios y trabajos especiales estudiados por la Dirección
Técnica.

3. Cuadro comparativo de número de establecimien-
tos y número de trabajadores de los oficios y trabajos espe-
ciales estudiados, según datos del censo industrial, comercial
de servicios de 1960, del Instituto Mexicano del Seguro Social
y de las Tesorerías del Distrito Federal y del Estado de Méxi-
co, con indicación del número de trabajadores cubiertos por --
contratos colectivos, según constancias de las Juntas Centra-
les de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y de To-
luca.

4. Consideraciones sobre las condiciones de las-
actividades industriales y comerciales de la zona 74.

5. Cuadro comparativo de promedios de salarios - para oficios y trabajos especiales, conforme a contratos colectivos; datos de investigación directa y cifras de estadística de trabajo y salarios industriales.

Los informes de la Dirección Técnica hacen una relación de las consultas hechas a autoridades - de las entidades, comisiones regionales, organismos patronales y de trabajadores y personas conocedoras de las realidades económicas zonales y nacionales; exponen que se hicieron estudios de análisis y evaluación de los oficios y trabajos especiales que fueron objeto de encuestas directas especiales y que se realizaron las verificaciones conducentes respecto - de la contratación colectiva, se calcularon los números totales de trabajadores de cada oficio en cada zona, se consideraron las condiciones de las actividades industriales y comerciales afectadas y se estudiaron los niveles de salarios efectivamente pagados a partir de diversas fuentes.

Para la evaluación se adoptó un método de calificación por factores, sub-factores y puntos para - cada factor y sub-factor, que posteriormente fueron convertidos a cifras propuestas para salarios mínimos profesionales, - determinados en forma proporcional al grado de calificación. - Gran parte de la inspiración para seguir ese sistema de evaluación fué tomada del estudio hecho por la OIT, en el volumen

titulado "La Evaluación de Tareas", publicado en 1960; y corresponde en su estructura y en la distribución de pesos para los factores, al método conocido en los manuales técnicos como NEMA, utilizado por la Asociación Nacional de Manufactureros Eléctricos de los Estados Unidos (National Electrical Manufacturers' Association). Con algunas variaciones, coincide también con el sistema "Euler-Stevens" en Alemania Occidental, - con el empleado en la empresa US Steel y con las recomendaciones básicas hechas por la mayoría de los autores.

El señor Ldo. Gilberto Loyo, Presidente de la Comisión Nacional, pidió a las Universidades e Institutos de Enseñanza e Investigación Superior, que realizarán estudios sobre los diversos aspectos de la institución de los salarios mínimos profesionales.

El doctor Pérez Botija delimitó el salario mínimo profesional de nuestra legislación como un salario reglamentado, de contenido triple: político, económico y jurídico, en tanto que significa una intervención estatal, de repercusión en los procesos productivos y constitutivo de una "legítima". Pensaba el eminente maestro ibero que los órganos de fijación de nuestra legislación pertenecen por su naturaleza al campo del Derecho Público y dentro de él constituyen organismos de Derecho Administrativo. Observó que la reforma de 1962 representa un tránsito de la municipalización -

de salario mínimo hacia su nacionalización y hacia su profesionalización, si bien la nacionalización quedó relativizada a las regiones o zonas económicas. El maestro español se pronunció por una nacionalización total del salario mínimo, que en su opinión contribuiría a cimentar un impulso de unidad en la justicia social, como se ha registrado en los países de la Comunidad Económica Europea, en lugar de perpetuar diferencias de niveles de desarrollo económico y social dentro del país.

Se pronunció también en su discurso el profesor Pérez Botija, por una política de salarios al alza, basada en el reconocimiento de la función del salario como factor de estímulo al desarrollo económico, integrada con otras medidas de política social.

J). PRINCIPALES PROBLEMAS OCUPACIONALES

Continuamente se habla del aumento anual de la fuerza de trabajo derivado del crecimiento de la población, pero se hace poco caso de lo que esto implica. En términos generales podemos decir que los principales problemas que resultan de la ocupación son: 1). desocupación y 2). subocupación.

1). Desocupación

Toda voluntad insatisfecha de trabajar significa desocupación, "se puede interpretar como un desajuste a corto plazo entre la voluntad de trabajar y la capacidad de empleo disponible".⁴² La desocupación es igual a la población económicamente activa menos la fuerza de trabajo. Sin embargo, la distinción entre los ocupados y los desocupados a veces no es clara, pues existe una gran cantidad de trabajadores no asalariados que se consideran ocupados, aún cuando atraviesan por períodos de subempleo. En las economías en desarrollo no es tan marcado el contraste entre los ocupados y los desocupados. Entre unos y otros existe una variada gama de grados de ocupación.

"La desocupación abierta, integrada por cuantos no encuentren trabajo o pierden el que tenían, se puede clasificar como a). desempleo normal, b). desempleo tecnológico y c). desempleo crónico".⁴³ El primero derivado de las fricciones inherentes del sistema capitalista, se estima en un 3% de la población económicamente activa. El segundo, proviene de innovaciones técnicas en la producción, tiende a ampliarse a medida que se realiza la mecanización. El último se debe a la falta de adaptación de la mano de obra a las fuentes de trabajo, fundamentalmente por falta de capacitación técnica.

Existe también la desocupación consi

derada como "estacional" producida en ciertas industrias por la variación periódica que en la actividad de ellas provocan las mudanzas del clima o la moda. En nuestro medio ese tipo de desocupación afecta fundamentalmente a los trabajadores -- agrícolas, por el carácter temporal de esta actividad.

En México existen desocupados debido a que la demanda total de mano de obra es inferior a la oferta total. Por una parte existe una insuficiencia crónica de inversiones y, por la otra, la oferta de mano de obra aumenta constantemente, como una consecuencia al crecimiento demográfico que sufrimos, pues se estima en 400,000 personas el incremento anual de la fuerza de trabajo.

Para disminuir a tasas inocuas tanto la desocupación como la subocupación, se debe incrementar el desarrollo económico. El problema a que se han de enfrentar las autoridades en planeación es actualmente el de coordinar criterios de inversión y de ocupación, a fin de hacer efectivos los principios de la seguridad nacional de ocupación para todos los que deseen trabajar, en las condiciones óptimas de remuneración y de satisfacción de sus necesidades humanas.

2). Subocupación

En los países en desarrollo, proble-

ma mayor que la desocupación es la subocupación, ya que no -- existe un contraste tajante entre los ocupados y los desocupa-- dos. Entre unos y otros existe una variada gama de grados de ocupación. Estos diferentes grados intermedios constituyen -- la desocupación.

Ifigenia M. de Navarrete define el -- subempleo como "Aquellos situación en que la transferencia de -- cierta cantidad de factor trabajo a otros usos, no disminui-- ría sensiblemente el producto total donde se tomó. Es decir, la productividad marginal de dichas unidades de factor traba-- jo en su empleo original es cero o muy cercana a cero". La -- llamada subocupación no viene siendo en realidad más que una -- ocupación de productividad y remuneración pequeñas.

Es característico de países en desa-- rrollo, que una parte importante de su fuerza de trabajo está dispuesta a aumentar su ocupación productiva a las tasas de -- salarios vigentes (e incluso a menores), si hubiera empleo -- disponible. En México aún cuando los salarios reales han dis-- minuído en ciertas ramas de actividad, su promedio ha aumenta-- do debido a la transferencia de ocupación de menor a mayor -- productividad.

En nuestro país como se depende tan-- to de las actividades agropecuarias y de las pequeñas indus--

trias, existe mucho subempleo, independientemente del subempleo de temporada. Una de las causas de este problema es el constante crecimiento demográfico.

Algunos autores distinguen una gran variedad de tipos de subempleo: a). cíclico, b). estructural, c). migratorio, d). trabajo de tiempo parcial y e). estacional.

El subempleo cíclico o recurrente, aparece en economías primarias de exportación cuando la demanda externa desciende. Su magnitud es función directa de la importancia que el comercio tenga en el país y de su grado de conexión en el sector externo.

El subempleo estructural se debe fundamentalmente a la falta de equipo productivo. Es característico de las ocupaciones agrícolas y recolectoras. "Ha sido un fenómeno crónico en los sectores primarios de economías atrasadas y, paradójicamente, se agudiza con la introducción de nuevas técnicas en las actividades primarias, cuando otros sectores de la economía no se están expandiendo en armonía".⁴⁴ Se refleja en el deseo de trabajar de millares de trabajadores agrícolas y mujeres de hogar a las tasas de salarios vigentes, los cuales carecen de empleo regular la mayor parte del año.

El subempleo migratorio se debe a la constante emigración de trabajadores del campo a la ciudad. -- Estos trabajadores llegan a aumentar la oferta de trabajo, -- frente a una demanda limitada por los medios de producción es escasos. Se ven obligados a aceptar ocupaciones de una productividad ínfima. Se convierten en vendedores ambulantes de -- toda clase de bienes y servicios (frutas, chicles, cigarros, -- billetes de lotería, etc.), sirvientes, mozos, cuidadores de -- automóviles, aseadores de calzado, vocadores, cargadores, -- tenderos, etc.

Existe subempleo de tiempo parcial -- cuando se trabaja a jornada reducida, es decir, cuando algunos trabajadores estén empleados por menos horas que las normales de trabajo semanal. Esto constituye un gran desperdicio de recursos humanos.

El subempleo estacional es el producido por los cambios que en determinadas actividades se producen debido a las mudanzas periódicas del clima o la moda.

"La política más efectiva contra el subempleo es la de mantener un ritmo adecuado de inversión -- productiva equilibrada entre los diferentes sectores de la -- economía con un aumento moderado de precios".⁴⁵ En suma, pa-

ra combatir la subocupación se requiere que la inversión sea de una tasa y composición adecuados para absorber el subempleo neto anual que surja. Así como también, aumentar la productividad de los trabajadores mediante un entrenamiento y educa--ción técnica.

CAPITULO III
DERECHO COMPARADO

La fuente más importante en la legislación comparada sobre salarios mínimos es la Oficina Internacional del Trabajo, que a través de los informes que recibe - de todos los países miembros de la Organización, respecto de la aplicación de convenios, reúne informaciones constantemente actualizadas. Además, en virtud de que la remuneración al trabajo es un aspecto básico de las condiciones del mismo y - de las relaciones obrero patronales, esa Oficina, por instrucciones del Consejo de Administración, en ocasiones en ejecución de acuerdos de la Conferencia General que sesiona anualmente, y en muchos otros de propia iniciativa, ha realizado - estudios múltiples y ha difundido numerosas publicaciones sobre este tema, a través de informes a la Conferencia, monografía de divulgación, artículos publicados en la Revista Internacional del Trabajo y a partir de 1960, mediante las conferencias, seminarios y publicaciones del Instituto Internacional de Estudios Laborales, establecido en ese año en la ciudad de Ginebra por la Organización Internacional del Trabajo, las "Series Legislativas" de la OIT, dan noticias sobre leyes nacionales.

En 1954 se publicó el estudio de la-

OIT, titulado Los Salarios Mínimos en América Latina, al que le han seguido los títulos Problemas de la Política de Salarios en Asia en 1956, Las Comparaciones Internacionales de Salarios Reales del mismo año y La Evaluación de las Tareas en 1960, Los Salarios en 1964, Precios, Salarios y Política de Ingresos en los Países Industrializados con Economía de Mercado en 1966, para mencionar las más notables publicaciones.

La Oficina recopila en la publicación de "Series Legislativas", las más importantes disposiciones nacionales en materia laboral, incluyendo las referentes a salarios mínimos.

En época reciente ha sido materia de preocupación para la OIT, el emprender una revisión crítica de los métodos para la fijación de salarios mínimos y se incluyó en el Orden del Día de la Conferencia General de 1968 ese tema; pero, aparentemente por la necesidad de recoger mayores informaciones, se diferió el tratamiento de ese punto por la Conferencia hasta el año de 1969. Entre tanto, la Oficina ha estado obteniendo informes de los países miembros y realizando investigaciones directas a través de expertos enviados a diversas regiones.

En octubre de 1967 la OIT emitió para conocimiento del Consejo de Administración y de los países miembros, dos documentos preliminares, uno que examina en ---

términos mundiales los métodos de fijación del salario mínimo en 73 países⁴⁶ y otro que consigna el informe de la reunión de expertos sobre la fijación de salarios mínimos y problemas conexos con especial referencia a los países en vías de desarrollo.

De las observaciones hechas por la Oficina Internacional del Trabajo se desprende que en los últimos 25 años, se ha triplicado el número de países ratificantes del convenio número 26, lo cual indica la difusión de la conciencia de la necesidad de proteger la remuneración de los trabajadoras.

Pero, en forma paralela, se ha percibido una tendencia a la ampliación de los sistemas de salarios mínimos dentro de la mayoría de países. Al iniciarse estos sistemas, particularmente en los países más desarrollados, tenían el carácter de supletorios de la contratación colectiva, sea por ausencia o por ineficacia de ésta. La integración tripartita de los órganos de estudio y fijación, observa la OIT, fue un camino que se pensó sería preparatorio de negociación colectiva. Consecuentemente, los sistemas empezaron cubriendo sectores o ramas de actividad económica en los que hubiera esa deficiencia de negociación y en los que las remuneraciones fueran bajas. Posteriormente, se presentó una marcada tendencia hacia la ampliación de los sistemas pa-

ra hacerla de carácter nacional en su ámbito de protección -- social.

En la generalidad de los casos, las tasas mínimas obligatorias son establecidas a través de un -- acto gubernamental, basado en los estudios previos e informes de órganos tripartitos, que en buen número de casos están facultados legalmente para llevar a cabo investigaciones pertinentes.

Por lo que se refiere a las relaciones entre las investigaciones o estudios previos y los actos de señalamiento de las tasas de salarios mínimos, se presentan modalidades de libertad completa para atender o no los es tudios y cifras propuestas, de facultad del órgano de fijación para rechazar o devolver el dictamen para nuevo estudio y pro posición, y también de vinculación a las cifras propuestas.

En ciertos casos la fijación la ha-- cen los órganos tripartitos, en otros son los tribunales labo rales u otros órganos jurisdiccionales y en otros más, como -- es el caso en los Estados Unidos, es la legislación la que -- determina los salarios mínimos.

Los criterios de fijación y revisión más frecuentes son las necesidades de los trabajadores, 'com--

prendiendo la compensación por la elevación en el costo de vida, y la capacidad de pago de la actividad económica respectiva o de toda la economía. En ocasiones se toman en cuenta los niveles de salarios efectivamente pagados en ciertas partes del país, en otras más, se atiende a la productividad, la justicia social o los requerimientos del desarrollo nacional.

En la revisión de las tasas, algunos países consideran la elevación y aún la reducción del costo de la vida, el desarrollo de la economía o el aumento de la capacidad de pago. En un número reducido de países, los salarios mínimos están ligados al índice de costo de la vida, de manera que se modifican automáticamente cuando éste varía, -- después de un breve período. En otros, existen revisiones a intervalos fijos, pero parece ser que en la mayoría se establece la revisión esporádica, cuando el órgano encargado de esta función o el gobierno, en su caso, ven comprobada la necesidad de la revisión, especialmente al registrarse una elevación rápida del costo de la vida. La relación establecida en forma sistemática de los salarios mínimos, respecto al desarrollo económico y a la capacidad nacional de pago, no es frecuente y se observa sólo en los países de economía planificada.

El estudio de la OIT, de octubre de 1967,⁴⁷ clasifica los sistemas de salarios en cuanto a su ---

ámbito de aplicación en tres grupos: los de aplicación nacional, de aplicación sectorial y de aplicación mixta nacional y sectorial.

En el primer grupo se encuentran los siguientes países (para los cuales se anota la fecha de ratificación del convenio número 26, si es que ésta se ha registrado, y el continente y grupo según su nivel de desarrollo).

Fecha de Ratificación-
del Convenio Número 26

PAISES DESARROLLADOS

| | |
|------------|----------------|
| Australia | 9 - III - 1931 |
| Francia | 18 - IX - 1930 |
| Luxemburgo | 3 - III - 1958 |

PAISES EN VIAS DE DESARROLLO

Países de Africa de Habla Francesa

| | |
|-------------------------|---------------------|
| Alto Volta | 21 - XI - 1960 |
| Argelia | C. 26 no ratificado |
| Camerún: | |
| Camerún Occidental | 29 - I - 1963 |
| Camerún Oriental | 7 - VI - 1960 |
| República Centrafricana | 27 - X - 1960 |
| República del Chad | 10 - XI - 1960 |
| Congo (Brazzaville) | 10 - XI - 1960 |
| Congo (Kinshasa) | 20 - IX - 1960 |
| Costa de Marfil | 21 - XI - 1960 |
| Dahomey | 12 - XII - 1960 |
| Gabón | 14 - X - 1960 |
| Guinea | 21 - I - 1959 |
| Malí | 22 - IX - 1960 |
| Marruecos | 14 - III - 1958 |
| Mauritania | 20 - VI - 1961 |
| Niger | 27 - II - 1961 |
| República Malagasy | 1 - XI - 1960 |
| Ruanda | 18 - IX - 1962 |

| | |
|---------|---------------|
| Senegal | 4 - XI - 1960 |
| Togo | 7 - VI - 1960 |
| Túnez | 15 - V - 1957 |

América Latina - Antillas

| | |
|----------------------|---------------------|
| Argentina | 14 - III - 1950 |
| Brasil | 25 - IV - 1957 |
| Colombia | 20 - VI - 1933 |
| Costa Rica | C. 26 no ratificado |
| Chile | 31 - V - 1933 |
| República Dominicana | 5 - XII - 1956 |
| Ecuador | 6 - VII - 1954 |
| México | 12 - V - 1934 |
| Nicaragua | 12 - IV - 1934 |
| Panamá | C. 26 no ratificado |
| Perú | 4 - IV - 1962 |
| Venezuela | 20 - XI - 1944 |

Asia

| | |
|-----------------------|---------------------|
| República Árabe Siria | 10 - V - 1960 |
| República de China | 5 - V - 1930 |
| Filipinas | C. 26 no ratificado |
| República de Vietnam | 14 - VI - 1955 |

El segundo grupo de sistemas de fi-

jiación por sectores se integra:

PAISES DESARROLLADOS CON ECONOMIA DE MERCADO

| | |
|-------------------------------|----------------|
| República Federal de Alemania | 30 - V - 1929 |
| Confederación Helvética | 7 - V - 1947 |
| Irlanda | 3 - VI - 1930 |
| Italia | 9 - IX - 1930 |
| Noruega | 7 - VII - 1933 |
| Reino Unido | 14 - VI - 1929 |

Países Socialistas de Europa Oriental

| | |
|----------------|----------------|
| Checoslovaquia | 12 - VI - 1950 |
|----------------|----------------|

PAISES EN VIAS DE DESARROLLO

Países de Africa de Habla Inglesa

| | |
|--------------|-----------------|
| Kenia | 13 - I - 1964 |
| Malawi | 22 - III - 1965 |
| Nigeria | 16 - VI - 1961 |
| Sierra Leona | 15 - VI - 1961 |
| Sudán | 18 - VI - 1957 |
| Uganda | 4 - VI - 1963 |

América Latina - Antillas

| | |
|-----------|-----------------|
| Barbada | 8 - V - 1967 |
| Bolivia | 19 - VII - 1954 |
| Guatemala | 4 - V - 1961 |
| Jamaica | 8 - VIII - 1963 |

Países de Asia

| | |
|----------|---------------|
| Birmania | 21 - V - 1954 |
| India | 10 - I - 1955 |

El tercer grupo de sistemas de aplicación nacional y sectores incluye a los siguientes países:

PAISES DESARROLLADOS CON ECONOMIA DE MERCADO

| | |
|----------------|---------------------|
| Bélgica | 11 - VIII - 1937 |
| Canadá | 25 - IV - 1935 |
| España | 8 - IV - 1930 |
| Estados Unidos | C. 26 no ratificado |
| Nueva Zelandia | 29 - III - 1938 |

Países Socialistas de Europa Oriental

| | |
|----------|---------------------|
| Bulgaria | 4 - VI - 1935 |
| Hungría | 30 - VII - 1932 |
| Polonia | C. 26 no ratificado |
| U.R.S.S. | C. 26 no ratificado |

PAISES EN VIAS DE DESARROLLO

Africa

| | |
|-----------------------|----------------|
| República Árabe Unida | 10 - V - 1960 |
| Botsuana | 18 - X - 1966 |
| Ghana | 2 - VII - 1959 |
| Lesoto | 31 - X - 1966 |
| Tanzania: | |
| Tangañica | 19 - XI - 1962 |
| Zanzibar | 22 - VI - 1964 |

América Latina

| | |
|-------------|---------------------|
| Cuba | 24 - II - 1936 |
| Puerto Rico | C. 26 no ratificado |
| Uruguay | 6 - VI - 1933 |

Asia

| | |
|----------|---------------------|
| Ceilán | C. 26 no ratificado |
| Pakistán | C. 26 no ratificado |

A). PAISES DESARROLLADOS

Por lo que se refiere al primer grupo, de sistemas de ámbito nacional, se observan algunas características referentes a métodos, organismos y campo de aplicación.

En Australia la fijación está a cargo de organismos judiciales, con audiencia previa de representantes de empresas y trabajadores. Empero, los salarios básicos de trabajadores que caen bajo contratos, resoluciones, -- laudos y órdenes de ámbito federal, se fijan por la Comisión de Commonwealth sobre Conciliación y Arbitraje, en tanto que los de los demás trabajadores son fijados por los tribunales estatales.

Ambas autoridades consideran ciertos aumentos o márgenes para determinadas ocupaciones y ramas.

En Francia, a partir de 1950, se in-

trodujo el sistema del salario mínimo interprofesional garantizado, con diferencias descendentes desde la región parisina hasta regiones menos desarrolladas, que en 1966 fueron limitadas a 6 y posteriormente a 4, con una diferencia máxima de 6% respecto de la zona metropolitana de París. Existe también - desde 1950 un salario mínimo para los trabajadores agrícolas.

Tanto en Francia como en Luxemburgo, existen órganos permanentes tripartitas que fijan la cuantía máxima de los salarios.

En el sistema francés existen dos - organismos consultivos permanentes: la Comisión Superior de - los Convenios Colectivos y el Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos. El primero de ellos cuenta con representaciones paritarias de trabajadores y empleados (16 representantes de cada uno de estos sectores), tiene asimismo - tres representantes de la Unión Nacional de Asociaciones Familiares y es presidida por el Ministro de Trabajo, con intervención también del Ministro de la Economía Nacional.

El Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos, que desempeña relevantes funciones conectadas con la planeación francesa, calcula los índices de precios, registra sus variaciones. Al ocurrir una elevación de 5% o mayor en esos índices, se elevan automáticamente los

salarios mínimos en la misma proporción, pero además la Ley de 26 de junio de 1957 incluyó en el artículo 31 del Código de Trabajo francés, un importante agregado mediante el cual se deben considerar para la fijación y revisión, las condiciones económicas generales y la evolución del ingreso nacional.⁴⁸

En Luxemburgo los salarios mínimos se fijan por el poder central, previo dictamen de las Cámaras Patronales de Comercio y Oficios y de las Cámaras Salariales de Trabajadores y Empleados Privados.

Dentro del segundo gran grupo de sistemas de fijación por sectores, también procede hacer distinciones respecto de algunas modalidades de aplicación y de sus métodos y organismos.

Suiza y Alemania tienen métodos y -- organismos semejantes, con un paso de carácter consultivo a cargo de comisiones tripartitas técnicas para ramas y categorías específicas, que posteriormente determinan y proponen cifras a una comisión central; y otra etapa de fijación hecha por ordenanza del Ministerio en Alemania y por el Consejo Federal en Suiza.

En Alemania el sistema tiene el carácter de supletoriedad, pues se aplica sólo en ausencia de -

organización de trabajadores y empleadores y a falta de contratos colectivos, en función de las necesidades económicas y sociales de los trabajadores. De hecho el gobierno ha estimado que fuera del trabajo a domicilio, que ha sido objeto también de una ley específica, no hay ninguna industria en la que no exista un régimen eficaz de fijación de salarios y en la que éstos sean excepcionalmente bajos. Lo mismo sucede en Suiza, en donde los salarios mínimos tienen aplicación solamente en el trabajo a domicilio y en forma especial en las actividades de confección, lencería, industria de artículos de papel y fabricación de prendas de punto a mano, que han sido cubiertas por leyes especiales. En Suiza también, el Consejo Federal puede intervenir para fijar salarios en los casos en que los empleadores y obreros no puedan solucionar la cuestión en forma satisfactoria y siempre y cuando los salarios sean especialmente bajos.

En Gran Bretaña e Irlanda las leyes sobre salarios mínimos comprenden diversos sectores de actividad. En el primer país desde una ley de 1909 sobre juntas de profesiones y en época más reciente, por efecto de otra ley de 1959 relativa al consejo de salarios, se han señalado salarios mínimos para un número considerable de grupos de trabajadores. También en este país opera el principio de supletoriedad, pues un consejo de salarios se crea cuando la negociación colectiva no está lo suficientemente extendida y los salarios son extraordinariamente bajos en la respectiva rama de actividad.

dad. En Irlanda, una ley de 1946 referente a relaciones profesionales cubre una variedad de sectores industriales de confección de ropa, calzado, industrias alimenticias y otras, -- en las que un tribunal laboral fija las cifras mínimas, con apoyo en las proposiciones de comisiones paritarias. En Inglaterra el Ministro de Trabajo es la autoridad teóricamente a cargo de las fijaciones, sin embargo, en la práctica su intervención se realiza bajo la forma de veto respecto de las decisiones de los consejos tripartitos de salarios, las cuales solamente puede vetar o ratificar. En el primer caso, se devuelven las proposiciones con las observaciones respectivas para nuevo estudio. Muy raramente se han vetado las propuestas de los consejos. Estos organismos son los que en realidad han venido fijando los salarios a través de un sistema de negociación voluntaria que ha guardado un gran paralelismo -- con la contratación colectiva, tanto en lo que se refiere a la forma como a los niveles de salarios.

Noruega aplica salarios mínimos solamente a la industria del vestido y ello solamente porque cae bajo la aplicación de una reglamentación especial sobre trabajo a domicilio, en la que un consejo especial decide sobre los niveles de salarios.

Italia, con una ley de 1959, da efectos obligatorios a las negociaciones colectivas, en una forma

semejante a la de los llamados contratos ley del Derecho Mexicano, y el régimen se aplica a todas las ramas de actividad económica, con estatutos especiales para el servicio doméstico y trabajadores al servicio de los propietarios de inmuebles.

Pasando ahora al tercer gran grupo de países que es el de los sistemas mixtos nacionales y sectoriales, comentaremos lo siguiente:

I. Países con economía de mercado. Entre los países desarrollados con economía de mercado, ya se hizo mención en la clasificación inicial, dentro de este agrupamiento, a Bélgica, España, Canadá, Nueva Zelandia y los Estados Unidos.

En Bélgica, como en Francia, en época de la guerra y en la inmediata posterior hubo una reglamentación general de los salarios para toda rama de actividad, pero en la actualidad la fijación se deja a la negociación colectiva que ha alcanzado un alto nivel y una amplia cobertura, con un sistema de negociaciones a nivel de rama de industria, realizadas a través de comisiones paritarias para cada rama, en las cuales la presidencia de las mismas es ocupada por un representante gubernamental, el cual, sin embargo, carece de voto, ya que los votos los emiten las representacio-

nes patronal y de trabajadores. Los convenios adoptados en esas negociaciones adquieren fuerza de ley aplicable a toda la rama de actividad mediante la sanción del poder público, en forma semejante a la de los contratos-ley de la legislación mexicana. No existen salarios mínimos legales y ni los trabajadores, ni las autoridades, ni los empleadores sienten la necesidad de la institución, ya que hay una gran proporción de sindicalización (voluntaria y libre), hay una gran proporción de afiliación empresarial a las asociaciones de rama de industria y ese sentido corporatista opera eficazmente, con el mecanismo de las comisiones paritarias que resuelven todo problema dentro de cada rama industrial.

En España el sistema cubre, a partir de 1960 y 1961, a las actividades industriales y comerciales, incluido el trabajo a domicilio. La reglamentación puede aplicarse bien sea a nivel de rama o profesión determinada o para todas las profesiones en general, con normas especiales para salarios agrícolas y para trabajadores ocasionales de agricultura y ganadería. Las tasas son fijadas por el Ministro de Trabajo, previa información del Consejo del Trabajo, que funciona bajo las órdenes de aquél. En este campo como en otros, no se tiene noticia de participación de los sectores afectados.

En Canadá el salario mínimo horario

(a un nivel relativamente superior al de los Estados Unidos)- es establecido por el Tribunal Laboral y aplicado a todos los empleados mayores de 17 años en las industrias federales. En las diferentes provincias operan diversos sistemas para la fijación de salarios y para la protección del salario mínimo, - en proceso de extensión.

Nueva Zelanda adoptó una nueva ley de salario mínimo en 1945, que cubre a todos los trabajadores adultos de ambos sexos y en 1962 una para todas las categorías de trabajadores agrícolas. Los salarios se fijan por una orden del Gobernador general adoptada en Consejo.

Los Estados Unidos a partir de la Ley sobre Normas Laborales Equitativas de 1938, reformada en 1966, cuentan con salarios mínimos para un 80% aproximado de empleados privados que no ejercen labores de supervisión. El 20% restante, excluido de esa Ley, está integrado por los trabajadores del servicio doméstico, los empleados en pequeños establecimientos de venta al por menor y al por mayor y en servicios; y los trabajadores agrícolas de pequeñas granjas. Algunos de estos trabajadores están cubiertos por legislaciones estatales de salarios mínimos. La reforma de 1966 estableció diversas modificaciones escalonadas en el tiempo, hasta 1971, año en el cual se instituyó un salario para los trabajadores agrícolas y otro para los demás trabajadores, quedando excluidos los empleados con funciones ejecutivas, admi-

nistrativas o profesionales y los empleados de gobierno. Los salarios mínimos en los Estados Unidos son fijados por una -- ley del Congreso, en la forma legislativa común y corriente, -- pero no existe un procedimiento o método concreto referente -- en especial a los salarios mínimos.

II. Países de Europa Oriental: Bulgaria, Hun--
gría, Polonia y la U.R.S.S.

El salario mínimo general en todos -- estos países, representa el grado inferior más bajo de cada -- escala de salarios y sueldos establecida en esos países, las -- cuales cubren a todas las categorías de personas remuneradas -- por virtud de un contrato de trabajo. En todos estos países -- existen salarios mínimos por sectores y un salario mínimo uni -- forme nacional para todo trabajador y empleado. Son más ele -- vados los mínimos sectoriales que el general; la política de -- salarios, en forma racionalizada, es parte integral de la pla -- nificación nacional centralizada y también los niveles de sa -- larios están centralizados bajo la responsabilidad del Minis -- tro encargado de la rama específica de actividad, con el acuer -- do de los sindicatos y aprobación de una comisión o consejo -- de trabajo y salarios, y por el Consejo de Ministros. Casi -- todos estos países han iniciado la utilización de primas de -- rendimiento modificadas y también se han hecho algunos cam -- bios en la planificación con tendencia a descentralizar algu --

nas funciones y a dar mayor importancia a los arreglos entre los sindicatos y administraciones no centrales, con algunos mecanismos de negociación que afectan a todas las estructuras de salarios y a los niveles de salarios mínimos.

Un fragmento de la conferencia que dictó el profesor soviético A. Grigoriev, en un ciclo organizado en el otoño de 1962 en Ginebra, Suiza, por el Instituto Internacional de Estudios Laborales, bajo el título de "Principios Básicos de la Organización del Trabajo en la URSS" --- dice:⁴⁹

"... hay alguna injusticia en este sistema de distribución (según el trabajo realizado). Las aptitudes físicas de la gente no son iguales, una persona es vieja, la otra es joven y fuerte; salarios iguales son recibidos por trabajadores con familias grandes y por personas solteras que pueden gastarlos totalmente en sí mismas. La distribución de salarios más justa no sería señalando salarios iguales, sino salarios de acuerdo con necesidades, haciendo caso omiso de la contribución de esfuerzo a la economía social. Pero la Unión Soviética no es todavía lo suficientemente rica para poner en efecto este sistema, y aún hay personas que no consideran que el trabajo sea su deber social fundamental. Consecuentemente, la distribución de acuerdo con el trabajo, prevalece y prevalecerá por mucho tiempo en la sociedad socialista.

Sin ella, el nivel de riqueza social requerido para la transición al principio comunista de distribución conforme a las necesidades, no puede ser alcanzado."

En Bulgaria, Checoslovaquia, Polonia y la U.R.S.S., las escalas de salarios se señalan para cada rama de industria o sector económico y se utilizan - coeficientes regionales de salario - especialmente en la Unión-Soviética, que están ligados a las condiciones regionales de vida y de trabajo, a los precios y a la escasez de mano de obra.

Polonia tiene un sistema de revisión de los salarios a cargo del Ministerio de la rama económica - respectiva con intervención del sindicato correspondiente, y con el señalamiento final realizado por la Comisión de Trabajo y Salarios, de acuerdo con el Consejo Central de Sindicatos. Sistema casi idéntico opera en Checoslovaquia.

Hungría aplica salarios mínimos a la industria dividida en tres sectores conforme a la Ordenanza - de 28 de julio de 1946, posteriormente completada con otra de 5 de septiembre del mismo año y por decreto de 1952.

En general en este grupo de países - puede considerarse que existe una combinación de métodos. --

Por una parte la diferenciación del monto mínimo obedece a distintas categorías de trabajo, como es el caso en la industria-minera del carbón y de minerales diversos, en que existe un salario mínimo básico para los trabajadores subterráneos y otro salario mínimo para los trabajos de superficie, del mismo tipo de los que existen en la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (integrada por Alemania, Francia, Italia, Bélgica, Holanda y Luxemburgo). El segundo procedimiento, de gran aplicación, establece un mínimo básico y uniforme para cada industria, con salarios complementarios dependientes de la dificultad del trabajo, importancia nacional de la industria y el costo de la vida.

B). PAISES EN VIAS DE DESARROLLO (Africa - América Latina - El Caribe - Asia)

Africa. En los países africanos del primer grupo se han adoptado sistemas al modelo del salario mínimo interprofesional garantizado y del salario mínimo agrícola de Francia. El Congo (Kinshasa) aunque mantiene sistema nacional, ha delimitado zonas de salarios. Marruecos tiene además del salario mínimo general un régimen de salario especial para el trabajo a domicilio y para trabajadores en obras y servicios públicos.

En la mayor parte de los países africanos de sistema nacional, hay comisiones paritarias que emi--

ten dictámenes para la consideración de las autoridades que fijan y revisan los salarios mínimos. En Togo y Dahomey la consulta es tripartita. En Alto Volta y Malagasy hay comisiones mixtas regionales y una comisión mixta nacional. En Marruecos, la Comisión Central de Precios y Salarios fija los salarios mínimos a nivel regional y nacional.

América Latina y el Caribe. En cuanto a los países de América Latina y el Caribe que mantienen un principio de aplicación nacional, la O.I.T. considera que se pueden subdividir en los que efectivamente mantienen ese sistema nacional, otros cuya legislación sólo cubren ciertos sectores de actividad económica y un tercer grupo en el que de hecho también se cubre solamente sectores específicos.

Del primer subgrupo forman parte Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, México, Nicaragua, Panamá, Perú y Venezuela.

En el segundo quedan Guatemala, Bolivia y Jamaica.

En el tercero, Uruguay, Puerto Rico y Cuba.

El estudio de la OIT, al examinar --

sistemas de ámbito nacional, comenta solamente al primer sub-grupo.

Un hecho observado por muchos investigadores de cuestiones sociales latinoamericanas, en conversaciones directas con profesionistas de diversas nacionalidades, así como en alguna visita a Centro y Sudamérica, consistente en que nuestros países han sido muy afectos a la adopción de avanzados principios en las constituciones y en las leyes, y a producir reformas abundantes de las leyes fundamentales y reglamentarias, pero han dejado grandes distancias entre la legislación y su aplicación efectiva. De tal hecho ha derivado la preocupación de las reuniones y organismos internacionales por lograr mayor eficacia aplicativa. Esta situación ha sido constante en todas las reuniones de la Alianza para el Progreso e instituciones financieras internacionales conexas, de las organizaciones internacionales de Seguridad Social, de las conferencias regionales y mundiales de países miembros de la OIT.

A pesar de la adopción de sistemas más o menos elaborados en las legislaciones de la mayoría de los países latinoamericanos, para la fijación de salarios mínimos, el número de países en que funcionan efectivamente se reduce a cifras minúsculas, por circunstancias de política interior o internacional, de mantenimiento de estructuras económicas semifeudales o coloniales, de rupturas del orden democráti

co por golpes, caciquismos y otras más. En forma muy notable, perjudica a nuestras naciones la imposición de criterios de su puesto liberalismo económico por los negociantes ricos extranjeros que controlan los mercados de productos primarios de los que vive latinoamérica, con el consecuente ahorroamiento de - la intervención del Estado, que se minimiza y pretende limitar a la protección de la iniciativa privada. A esa imposición -- del exterior se aúna la asimilación a esas corrientes de ideas de los grupos nacionales de negociantes, que cierran los ojos a las necesidades de reforma social profunda y creen de buena fe o pretenden creer en ese liberalismo que hace mucho tiempo ha sido abandonado en la doctrina y en la práctica en todos -- los países capitalistas y sólo tiene vigencia forzada en Améri ca Latina, donde se sigue viviendo al margen de la planeación racional y del desarrollo social auténtico.

En los países de América Latina que tienen sistemas nacionales de salarios, en todos ellos se guar da el principio de representación paritaria de empresarios y - trabajadores en las comisiones o consejos nacionales de sala-- rios, que son órganos permanentes y descentralizados, general-- mente presididos por funcionarios, o sea, de carácter triparti to. En el Perú, además de las representaciones de trabajado-- res, empresarios y gobierno, hay representantes de la Universi dad de San Marcos de Lima y de las universidades técnicas y -- agrarias.

El sistema de salarios en los países a que se hace referencia, se extiende en forma general a todos los trabajadores de la industria y del comercio, incluido el trabajo a domicilio y la agricultura, si bien la protección a los trabajadores de esta actividad es bastante más reducida en el panorama continental. Por regla general los trabajadores del Estado y de los servicios públicos tienen estatutos especiales.

En Brasil, Colombia, Ecuador y México, se establecen diferencias regionales y en Chile hay cuatro regímenes de salarios mínimos: uno general, para la mayoría de los trabajadores, y tres especiales, aplicados a los trabajadores salitreros, agrícolas y empleados particulares.

Asia. Por lo que se refiere a los países de Asia de sistemas de ámbito nacional, mencionamos que el estudio considera a Siria, China, Filipinas y Vietnam.

En China existen comisiones regionales y nacionales tripartitas y grupos de encuesta que dictaminan sobre salarios mínimos aplicables a los trabajadores de todas las actividades, ante las autoridades que señalan esos salarios y los revisan.

En Siria hay comisiones regionales -

tripartitas que señalan salarios aplicables a todas las industrias y al comercio.

Filipinas cuenta con un Consejo o -- Junta de Salarios que recomienda las cifras de salarios mínimos para todos los trabajadores agrícolas y no agrícolas, si bien en la práctica es reducida la aplicación a la agricultura. Las recomendaciones son consideradas o rechazadas libremente por las autoridades de fijación.

Vietnam dispone de una Comisión Consultiva Regional del Trabajo y de un Consejo Superior de la Moneda y Crédito que intervienen en la fijación y revisión de -- salarios mínimos, los cuales deben guardar relación con la evolución de la economía general y se aplican a los trabajadores de empresas industriales, mineras y comerciales y a las profesiones liberales, así como a los agrícolas y de los servicios públicos.

Por lo que respecta al segundo grupo de sistemas sectoriales, voy a referirme a uno por uno empesando por los africanos.

Africa. Kenia, Nigeria, Sierra Leona, Sudán, -- Uganda y Malawi utilizan sistemas de este tipo, es decir, sectoriales, con consejos de salarios de integración tripartita, --

que presentan pequeñas variaciones de país a país.

En Kenia la aplicación cubre 11 sectores de actividad, que comprenden la mayor parte de los trabajadores de la industria, comercio y agricultura a los que el consejo de salarios, tripartito, asigna las cifras respectivas.

En Nigeria se están haciendo arreglos para extender el sistema para hacerlo de aplicación nacional. Sierra Leona tiene nueve sectores especificados de las industrias de transformación, comercio y agricultura, según la "Wages Board Ordinance" de 1945, que establece un consejo que propone al Poder Ejecutivo.

Malawi tiene también una junta consultiva, que estudia los salarios y condiciones de trabajo de todos los trabajadores del país y existe la posibilidad en este país de crear consejos de salarios en sectores determinados o para categorías de trabajadores en los que el Ministro de Trabajo verifique que no hay métodos adecuados de fijación. Se han creado tres consejos, para industrias de la construcción, transportes por carretera y elaboración de tabaco, que tienen tasas mínimas de salarios. Los consejos operan recomendando a la Comisión Nacional de Salarios y el Ministro de Trabajo procede a la fijación, habida cuenta del --

dictamen de esa Comisión y de las recomendaciones de la Junta Consultiva en los casos en que no hayan consejos de salarios. La Junta y la Comisión son tripartitos.

En Sudán también se establece el carácter supletorio de la reglamentación, que a pesar de que en principio tiene aplicación para toda clase de trabajadores, - de hecho tiene operancia en algunas profesiones domésticas y comerciales.

Uganda posee un sistema mixto de regiones urbanas y sectores de actividad, con consejos de salarios y junta consultiva que protegen a la construcción, transportes e industria del tabaco.

América Latina y el Caribe. Tienen sistemas sectoriales Bolivia y Guatemala en la parte continental y Jamaica y Barbada en Las Antillas.

Bolivia restringe la reglamentación a los trabajadores fabriles, industria minera privada y chofes, excluyendo a los trabajadores agrícolas y a los servicios, pero incluye a la banca, ferrocarriles, enseñanza y empresas estatales, a través de un Comité Nacional del Salario-Mínimo que fija a propuesta de comités regionales y previa la realización de encuestas para determinar las necesidades fami

liares en las diversas regiones económicas. Las cifras propuestas por el Comité Central son puestas en vigencia por decreto del Ministro de Trabajo.

Guatemala asigna la fijación al Poder Ejecutivo, a recomendación de comisiones paritarias y dictamen de la Comisión Nacional del Salario, tripartita, que cubren en teoría a todas las actividades, pero en la realidad se ha aplicado el sistema solamente a la industria textil y al comercio; a éste último desde 1964.

Jamaica aplica su reglamentación al comercio y manufacturas, en un sistema dentro del cual el Ministerio de Trabajo hace la fijación previa consulta con el Consejo de Salarios Mínimos y se prevé también el establecimiento de comisiones paritarias tripartitas para los sectores de actividad en los que los salarios sean demasiado bajos.

Barbada ha ratificado el 26 de mayo de 1967 el convenio número 26 de la OIT, y se dispone a adoptar medidas de aplicación de los métodos previstos en ese instrumento internacional.

Asia. En Asia utilizan sistemas sectoriales propiamente dichos Birmania y la India.

Birmania, con una ley de 1949, creó consejos encauzados de regular los salarios mínimos, sobre base de supletoriedad respecto de la contratación colectiva y en los casos en que los niveles de salarios sean bajos. Para ese efecto se prevé la designación de una comisión de encuesta que informa y recomienda sobre la conveniencia de establecer un consejo de salarios tripartito, que posteriormente propondrá al Presidente de la Unión Birmana las cifras de salarios. El gobierno puede de propia iniciativa, constituir tales consejos y es el presidente quien hace la fijación al adoptar las propuestas de los consejos. Hasta ahora existían tasas mínimas en los trabajos conectados con el arroz, tabaco y elaboración de aceite.

La India adoptó un sistema en 1948, modificado en 1960, que atribuye a los gobiernos de los estados y en algunos casos al gobierno central la facultad de fijar salarios mínimos en tipos específicos de empleos, en los que es más probable que se produzca la explotación del trabajador. Se calculó que en 1962 la protección cubría a 5.2 millones de trabajadores, de un total de trabajadores cercano a los 188 millones. Existen asimismo juntas de salarios a nivel nacional, que no emiten decisiones obligatorias, pero sí han tenido efectos en 16 ramas industriales, entre las cuales están el azúcar, cemento, textiles de algodón, yute, plantaciones de té, café y caucho, así como en la industria siderúrgica.

gica y en el periodismo. Las juntas tripartitas realizan investigaciones e informan al gobierno, con recomendaciones que comprenden toda la estructura de salarios de la rama.

Comentando el tercer gran grupo de países, que es el de los sistemas mixtos y sectoriales, el segundo subgrupo está integrado por países, de los cuales el estudio de la OIT comenta tres de África que son Ghana, la República Arabe Unida y Tanzania. Más tarde se unieron al grupo Bostwana y Leshoto que ratificaron el convenio número 26 en el mes de octubre de 1966, en cuanto estados independientes.

En Ghana existen juntas salariales tripartitas y cooperativas de oficios que recomiendan al Ministro de Trabajo los salarios mínimos, que son fijados por éste con consulta adicional a representantes de empleadores y trabajadores interesados. Hasta la fecha se han fijado para el comercio al por menor, hoteles, restaurantes y establecimientos similares, en forma específica, pero también existen normas legales a nivel nacional sobre salarios mínimos para todos los trabajadores, con ciertas excepciones.

En la República Arabe Unida hay disposiciones en el Código de Trabajo que prevén comisiones mixtas para la fijación de salarios en cada provincia o territorio, bajo la autoridad del gobierno provincial. Las proposi-

ciones se someten al Ministro de Trabajo que hace la fijación. En forma indirecta a través de una disposición gubernamental-emitada en 1950 sobre indemnizaciones por carestía de vida, - se han establecido salarios mínimos en la industria y el co--mercio.

Tanzania tiene consejos salariales - para ciertas industrias y juntas de salarios mínimos para los trabajadores agrícolas y trabajadores ocasionales, con exclu--sión de los trabajadores de las plantaciones. Se han exclu--do también los trabajadores de las minas de oro y los que la--boran en las campañas gubernamentales contra el hambre. Te--rritorialmente, se han incluido en la fijación de los salarios mínimos las zonas urbanas de Dar-es Salaam y Tanga, más los - 80 municipios más importantes y otras zonas enumeradas en la--orden de salarios de 1962, vigente a partir de 1963 y que pro--tege a personas de uno y otro sexo.

América Latina y el Caribe. Los países de siste--ma mixto en América Latina son Cuba, Puerto Rico y Uruguay.

En Cuba la Comisión Nacional de Sa--larios Mínimos, de integración tripartita, emite resoluciones sobre salarios con fuerza de ley. La fijación de salarios mínimos en este país tiene antecedentes legislativos desde 1934 y 1935 y fué objeto también de decretos emitidos en 1942 y --

ciones se someten al Ministro de Trabajo que hace la fijación. En forma indirecta a través de una disposición gubernamental-emitada en 1950 sobre indemnizaciones por carestía de vida, - se han establecido salarios mínimos en la industria y el comercio.

Tanzania tiene consejos salariales - para ciertas industrias y juntas de salarios mínimos para los trabajadores agrícolas y trabajadores ocasionales, con exclusión de los trabajadores de las plantaciones. Se han excluido también los trabajadores de las minas de oro y los que laboran en las campañas gubernamentales contra el hambre. Territorialmente, se han incluido en la fijación de los salarios mínimos las zonas urbanas de Dar-es Salaam y Tanga, más los 80 municipios más importantes y otras zonas enumeradas en el orden de salarios de 1962, vigente a partir de 1963 y que protege a personas de uno y otro sexo.

América Latina y el Caribe. Los países de sistema mixto en América Latina son Cuba, Puerto Rico y Uruguay.

En Cuba la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, de integración tripartita, emite resoluciones sobre salarios con fuerza de ley. La fijación de salarios mínimos en este país tiene antecedentes legislativos desde 1934 y 1935 y fué objeto también de decretos emitidos en 1942 y --

1944, para ser recogida en la Constitución de 1952 y finalmente establecida en la forma vigente en las leyes 1021 y 1022 - de 27 de abril de 1962, de aplicación a todos los trabajadores de la industria, del comercio y de la agricultura, con la --- única excepción del servicio doméstico.

Puerto Rico también adoptó el sistema de comisiones tripartitas y de una junta de salarios mínimos. En 1938 se acogió a la Ley Americana Sobre Normas Laborales Equitativas, para aplicarse a las industrias dedicadas al comercio interestatal, en la cual se estableció un salario mínimo horario. En 1940 se reformó esa Ley y se aplicó por - sectores la fijación de los salarios mínimos, a través de decretos que protegen a un número importante de trabajadores de la isla. Hay disposiciones de aplicación a las actividades - económicas locales no comprendidas dentro del marco de aplicación de la ley federal.

El Uruguay posee tres regímenes co--- rrespondientes a los trabajadores agrícolas, a los trabajadores a domicilio y un tercero de carácter general que comprende 20 agrupamientos de actividades económicas. El segundo --- régimen dispone la creación de comisiones de salarios de carácter tripartito y el tercero, o sea el de carácter general, prevé la creación de un consejo de salarios, también tripartito, que opera para cada uno de los 20 agrupamientos.

Asia. En Asia tienen sistema mixto Ceilán y Pakistán, muy semejantes en estos dos países en cuanto al campo de aplicación y al funcionamiento de los órganos aplicativos.

Los organismos de fijación en los dos países citados son comités tripartitos de salarios.

En Ceilán el Comité tiene atribuciones de nivel nacional, pero también interviene en la fijación por sectores industriales y comerciales.

En Pakistán hay una separación entre las funciones de comités provinciales de salarios mínimos que se encargan de hacer la fijación para cada sector de actividad dentro de su provincia y existe un Comité Central, de facultades fijatorias de ámbito nacional.

APENDICE UNO

PRECEPTOS JURIDICOS EN VIGOR, RELATIVOS
A LOS SALARIOS MINIMOS LEGALES

A). CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS.

TITULO PRIMERO
CAPITULO I

De las Garantías Individuales

Artículo 1º .- En los Estados Unidos Mexicanos - todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

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

"En cuanto a los servicios públicos- sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección-

popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale."

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

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

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

La falta de cumplimiento de dicho --

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

TITULO SEXTO

Del Trabajo y de la Previsión Social

Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutará forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI.- Los Salarios Mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros 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 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 disfrutará 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:

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

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

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

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias de ban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y -- las mujeres de cualquier edad, no serán admitidas en este ola se de trabajos;

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin cau sa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindi

este, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

.....

b) Las que fijen un salario que no sea re-
munerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

.....

d) Las que señalen un lugar de recreo, --
fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago-
del salario, cuando no se trate de empleados en esos estable-
cimientos.

.....

f) Las que permitan retener el salario en
concepto de multa.

B). Entre los poderes de la Unión, los Gobier-
nos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabaja-
dores:

.....

IV.- Los salarios serán fijados en los preu
puestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuída-
durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser-
inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el -
Distrito Federal y en las Entidades de la República;

V.- A trabajo igual corresponderá salario --
igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

XIV.- La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

B). LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO PRIMERO
Principios Generales

Artículo 1°.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123, Apartado "A", de la Constitución.

Artículo 5°.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos, sea escritos o verbales la estipulación que establezca:

.....

V.- Un salario inferior al mínimo;

VI.- Un salario que no sea remunerador; a --

juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

TITULO TERCERO
Condiciones de Trabajo

CAPITULO V
Salario

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VI Salario Mínimo

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

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

Artículo 91.- Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a 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.

Artículo 92.- Los salarios mínimos generales registrarán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios ó trabajos especiales.

Artículo 93.- Los trabajadores del campo, dentro de los lineamientos señalados en el Artículo 90, disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Artículo 94.- Los salarios mínimos serán fijados por las Comisiones Regionales y serán sometidos para su ratificación ó modificación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Artículo 95.- Las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional fijarán los salarios mínimos profesionales cuando no exista algún otro procedimiento legal para su fijación, ni existan contratos colectivos dentro de la zona respectiva, aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios y la importancia de éstos lo amerite.

Artículo 96.- Los Salarios Mínimos profesionales registrarán 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.

Artículo 97.- Los salarios mínimos no podrán ser-

objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I.- Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el Artículo 110, fracción V (Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente).

II.- Pago de rentas a que se refiere el Artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas de habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

CAPITULO VII

Normas Protectoras y Privilegios del Salario

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

Artículo 99.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

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

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

Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, valores, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda

Artículo 105.- El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

Artículo 106.- La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

Artículo 114.- Los trabajadores no necesitan entrar

a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Artículo 115.- Los beneficiarios del trabajador fallecido, tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

TITULO SEXTO

Trabajos Especiales

CAPITULO VIII

Trabajadores del Campo

Artículo 283.- Los patronos tienen las obligaciones especiales siguientes:

1.- Pagar los salarios precisamente en el lugar donde presta el trabajador sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana;

.....

CAPITULO XII

Trabajo a Domicilio

Artículo 320.- Los patronos están obligados a llevar un "Libro de registro de trabajadores a domicilio", auto-

rizado por la Inspección del Trabajo, en el que constarán los datos siguientes:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo;

II.- Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios;

III.- Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;

IV.- Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador;

V.- Forma y monto del salario; y

VI.- Los demás datos que señalen los reglamentos.

Los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección del Trabajo.

Artículo 321.- Los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, que se denominará "Libreta de trabajo a domicilio" y en la que se anotarán los datos a que se refieren las fracciones I, II y V del artículo anterior, y en cada ocasión que se proporcione trabajo, los mencionados en la Fracción IV del mismo artículo.

La falta de libreta no priva al trabajador de los derechos que le correspondan de conformidad con las disposiciones de esta ley.

Artículo 322.- Las Comisiones Regionales y Nacional de los Salarios Mínimos fijarán los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, debiendo tomar en consideración entre otras, las circunstancias siguientes

I.- La naturaleza y calidad de los trabajos;

II.- El tiempo promedio para la elaboración de los productos;

III.- Los salarios y prestaciones percibidas por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboran los mismos o semejantes productos; y

IV.- Los precios corrientes en el mercado de

los productos del trabajo a domicilio.

Los libros a que se refiere el Artículo 320 estarán permanentemente a disposición de las Comisiones.

Artículo 323.- Los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realiza el trabajo.

Artículo 324.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I.- Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo;

.....

V.- Proporcionar a los Inspectores y a las Comisiones del Salario Mínimo los informes que les soliciten.

Artículo 327.- También tienen el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario del día de descanso obligatorio.

Artículo 330.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

.....

III.- Vigilar que la tarifa de salarios se -
fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y pro-
porcione el trabajo;

IV.- Verificar si los salarios se paguen de -
acuerdo con la tarifa respectiva;

V.- Vigilar que los salarios no sean infe-
riores a los que se paguen en la empresa al trabajador simi-
lar;

.....

VII.- Informar a las Comisiones del Salario-
Mínimo las diferencias de Salarios que adviertan, en relación
con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos si-
milares;

CAPITULO XIII

Trabajadores Domésticos

Artículo 334.- Salvo lo expresamente pactado, la-
retribución del doméstico comprende, además del pago en efec-
tivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de es-
ta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes-

el 50% del salario que se pague en efectivo.

Artículo 335.- Las Comisiones Regionales fijarán los Salarios Mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Artículo 336.- Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse.

La Comisión Nacional podrá variar, según lo estime conveniente, la fijación de las localidades y el monto de los salarios que hubiesen fijado las Comisiones Regionales.

CAPITULO XIV

Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Baños y otros Establecimientos Análogos

Artículo 345.- Las Comisiones Regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional.

Artículo 346.- Las propinas son parte del Salario

de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del Artículo 347.

Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna de ellas.

Artículo 347.- Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumaciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

TITULO NOVENO

Riesgos del Trabajo

Artículo 485.- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Artículo 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario mínimo. Si el

trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios-mínimos respectivos.

Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a cincuenta pesos, se considerará esta cantidad como salario máximo.

TITULO ONCE

Autoridades del Trabajo y
Servicios Sociales

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

.....

VII.- A las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos;

CAPITULO VI

Comisión Nacional de los
Salarios Mínimos

Artículo 551.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

Artículo 553.- El Presidente de la Comisión tiene los deberes y atribuciones siguientes:

.....

V.- Cuidar de que se integren oportunamente las Comisiones Regionales y vigilar su funcionamiento;

VI.- Girar las instrucciones que juzgue conveniente para el mejor funcionamiento de las Comisiones Regionales;

Artículo 554.- El Consejo de Representantes se integrará:

I.- Con la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno, y de dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social;

II.- Con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes representantes y suplentes de los trabajadores sindicalizados ; de los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión So

cial. Si los trabajadores o los patronos no hacen la elección de sus representantes, lo hará la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en Trabajadores o Patronos; y

III.- El Consejo de Representantes deberá -- quedar integrado el 1º de julio del año que corresponda, o más tardar.

Artículo 557.- El Consejo de Representantes tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I.- Determinar en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones;

II.- Aprobar anualmente el plan de trabajo de la Dirección Técnica;

III.- Conocer del dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución determinando la división de la República en zonas económicas y el lugar de residencia de la Comisión en cada una de ellas. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación;

IV.- Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente antes de -- aprobar las resoluciones de las Comisiones Regionales y soli-

oitar de la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y -
estudios complementarios;

V.- Designar una o varias Comisiones o Técni
cos para que practiquen investigaciones o realicen estudios -
especiales;

VI.- Revisar las resoluciones de las Comisione
s Regionales modificándolas o aprobándolas según lo juzgue-
conveniente;

VII.- Fijar los salarios mínimos generales y
profesionales en las zonas económicas en que no hubiesen sido
fijados por las Comisiones Regionales; y

VIII.- Los demás que le confieran las leyes.

Artículo 558.- La Dirección Técnica se integrará:

I.- Con un Director, nombrado por la Secreta
ría del Trabajo y Previsión Social.

II.- Con el número de Asesores Técnicos que-
nombre la misma Secretaría;

Artículo 561.- La Dirección Técnica tiene las de-
beras 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.- Presentar al Consejo de Representantes modificaciones a la división de zonas económicas, siempre que existan circunstancias importantes 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;

IV.- Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales; y

V.- Los demás que le confieran las leyes.

Artículo 562.- Para cumplir las atribuciones a -- que se refiere la Fracción III del Artículo anterior, la Dirección Técnica deberá:

I.- Practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar, por lo menos:

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

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 siguientes necesidades de cada familia, - entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos.

e) Las condiciones económicas de los mercados consumidores;

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

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

IV.- Preparar un informe por cada zona económica, que debe contener un resumen de las investigaciones y estudios que hubiese 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.

CAPITULO VII

Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos

Artículo 564.- Las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos funcionarán en cada una de las zonas económicas en que se divida el territorio nacional.

Artículo 565.- Las Comisiones Regionales se integrarán cada cuatro años, de conformidad con las disposiciones siguientes:

I.- Con un representante del Gobierno, que fungirá como Presidente, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa consulta con los Gobernadores de las Entidades Federativas comprendidas en la zona. El Presidente será asistido por un Secretario.

II.- Con número igual, no menor de dos, ni mayor de cinco, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patronos, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores o los patronos no hacen la designación de sus representantes, la hará la misma Secretaría, debiendo recaer en trabajadores o patronos, y

III.- En aquellas zonas en que no existen -- trabajadores sindicalizados, los representantes serán designados por los trabajadores libres.

Artículo 568.- Las Comisiones Regionales se integrarán al mismo tiempo que el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional.

Artículo 569.- Las Comisiones Regionales tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I.- Determinar, en la primera sesión, ~~su~~ programa de trabajo y la frecuencia de las sesiones;

II.- Conocer del informe que somete a su consideración la Dirección Técnica de la Comisión Nacional.

III.- Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzguen convenientes, antes de

dictar resolución;

IV.- Fijar los salarios mínimos generales y profesionales de su zona y someter su resolución al Consejo de Representantes de la Comisión Nacional;

V.- Informar a la Comisión Nacional, cada quince días, del desarrollo de sus trabajos, por lo menos; y

VI.- Los demás que les confieran las leyes.

CAPITULO VIII

Procedimiento ante las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos

Artículo 570.- Los Salarios Mínimos se fijarán cada dos años y comenzarán a regir el primero de enero de los años pares. A este fin, la convocatoria para la designación de los representantes de los trabajadores y de los patrones se hará por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el año impar que corresponda.

Artículo 571.- En la fijación de los salarios mínimos por las Comisiones Regionales, se observarán las normas siguientes:

I.- Los trabajadores y los patrones, dentro de los diez últimos días del mes de julio del año en que de-

de procederse a la fijación de los Salarios Mínimos, podrán - presentar los estudios que juzguen conveniente, acompañados - de las pruebas que los justifiquen;

II.- Las Comisiones dispondrán de un término que vencerá el 31 de octubre, para estudiar los informes de - la Dirección Técnica de la Comisión Nacional y los estudios - presentados por los trabajadores y los patronos, efectuar di- rectamente las investigaciones y estudios que juzguen conve- niente y dictar resolución fijando los salarios mínimos. Den tro del mismo término podrán solicitar de la Dirección Técni- ca investigaciones y estudios complementarios; y

III.- Los Presidentes de las Comisiones, den tro de los cinco días siguientes a la fecha de la resolución, ordenarán su publicación y remitirán el expediente a la Comi- sión Nacional.

Artículo 572.- Las Comisiones Regionales expre- sarán en sus resoluciones los fundamentos que les justifiquen.. A este fin, deberán tomar en consideración los informes de la Dirección Técnica, las investigaciones y estudios que hubie- sen efectuado y los estudios presentados por los trabajadores y patronos. La resolución determinará:

I.- El salario mínimo general.

II.- El salario mínimo del campo; y

III.- Los salarios mínimos profesionales.

Artículo 573.- En la fijación de los salarios mínimos por la Comisión Nacional, se observarán las normas siguientes:

I.- Los trabajadores y los patrones, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se publique la resolución de cada Comisión Regional, podrán hacer las observaciones y presentar los estudios que juzguen convenientes, acompañándolos de las pruebas que los justifiquen;

II.- El Consejo de Representantes, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que reciba cada uno de los expedientes, estudiará las resoluciones y las observaciones y estudios presentados por los trabajadores y los patrones y dictará resolución confirmando o modificando las que hubiesen dictado las Comisiones Regionales. Podrá efectuar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar de la Dirección Técnica estudios complementarios;

III.- Si alguna de las Comisiones Regionales no dictare resolución dentro del término señalado en el Artículo 571 Fracción II, el Consejo de Representantes dictará la re-

solución correspondiente, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica y los estudios presentados por los trabajadores y patrones ante la Comisión Regional y de efectuar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente;

IV.- La Comisión Regional expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen. A este fin, deberá tomar en consideración los expedientes tramitados ante las Comisiones Regionales, las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y las observaciones y estudios presentados por los -- trabajadores y patrones; y

V.- Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación, la que deberá hacerse antes del treinta y uno de diciembre.

Artículo 574.- En los procedimientos a que se refiera este capítulo se observarán las normas siguientes:

I.- Para que puedan sesionar las Comisiones Regionales y el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional, será necesario que concurra el cincuenta y uno por ciento del total de sus miembros, por lo menos;

II.- Si uno o más representantes de los trabajadores o de los patrones deja de concurrir a alguna sesión,-

se llamará a los suplentes; si éstos no concurren a la sesión - para la que fueron llamados, el Presidente de la Comisión dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que haga la designación de la persona o personas que deban integrar - la Comisión en substitución de los faltistas;

III.- Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente de la Comisión;
y

IV.- De cada sesión se levantará un acta, -- que suscribirán el Presidente y el Secretario.

TITULO DIECISEIS Responsabilidades y sanciones

Artículo 878.- Se impondrá multa:

.....

II.- De quinientos a diez mil pesos al patrón que no pague a sus trabajadores el salario mínimo.

El incumplimiento al pago del salario mínimo legal, está tipificado como delito de fraude en la legislación Penal de la mayoría de los Estados de la República-

y en el Código Penal para el Distrito y Territorias Federales.

En consecuencia, quien omita el pago del salario mínimo legal, se hace acreedor a una sanción corporal y pecuniaria.

Artículo 881.- Se impondrá multa de quinientos a cinco mil pesos al patrón que viole las normas protectoras -- del trabajo del campo y del trabajo a domicilio.

Artículo 887.- Las sanciones se impondrán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados y Territorios y por el Jefe de Departamento del Distrito Federal.

Artículo 890.- Los trabajadores, los patronos y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y -- otros, podrá denunciar ante las autoridades del trabajo, las violaciones a las normas de trabajo.

C). LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

TITULO SEGUNDO

Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares

CAPITULO I

Artículo 14.- Serón condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aún cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

.....

IV.- Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se --
presten los servicios.

CAPITULO III

Artículo 32.- El salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados.

Artículo 33.- El salario será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores y será fijado en los --
Presupuestos de Egresos respectivos.

Artículo 35.- La uniformidad de los salarios correspondientes a las distintas categorías de trabajadores será fija, pero para compensar las diferencias que resulten del distinto costo medio de la vida en diversas zonas económicas de la República, se crearán partidas destinadas al pago de sobrepagos, determinándose previamente las zonas en que deban cubrirse y que serán iguales para cada categoría.

Artículo 37.- Los pagos se efectuarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se harán precisamente en moneda de curso legal o en cheques.

Artículo 38.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, cuando se trate:

I.- De deudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas;

II.- Del cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad;

III.- De los descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores;

IV.- De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador; y

V.- De cubrir obligaciones a cargo del trabajo

jador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en institución nacional de crédito autorizada al efecto.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV y V de este artículo.

Artículo 41.- El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, fuera de lo establecido en el Artículo 38.

Artículo 42.- Es nula la cesión de salarios en favor de tercera persona.

CAPITULO IV

Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1° de esta Ley:

.....

IV.- De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para el efecto, cubrir las

indemnizaciones por reparación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella, y pagar los salarios caídos en los términos del laudo definitivo;

D). LEY DEL SEGURO SOCIAL

EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA
LEY DEL SEGURO SOCIAL
Protección al Salario Mínimo

Se ha respetado el espíritu de las disposiciones constitucionales protectoras del salario mínimo, considerado como el ingreso vital para satisfacer las necesidades del trabajador y las de su familia; y así, se establece que tratándose de obreros que perciben sólo el salario mínimo, y de los aprendices, al patrón corresponde pagar la cuota señalada a aquellos, sin que puedan hacerse descuentos por cantidad que los disminuyan. Con ésto se logrará, además, que el obrero que devenga un salario ligeramente superior al mínimo, no sufra ninguna merma al cubrir su cuota por el Seguro Social, pues en tal caso, la diferencia que hubiere será a cargo del patrón.

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Artículo 7º.- Los patrones tienen la obligación de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto

Mexicano del Seguro Social dentro de los plazos y cumpliendo los requisitos que fijan los reglamentos respectivos. De la misma manera deberán comunicar las altas y bajas de sus trabajadores, las modificaciones de sus salarios y las demás condiciones de trabajo que sean de importancia para el Instituto.- Al efecto, deberán dar los avisos y proporcionar los informes por medio de los formularios que les proporcionaré gratuitamente -mente el Instituto

Los trabajadores están obligados a suministrar a los patrones los datos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones anteriores. En el caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribir al trabajador, éste tiene el derecho a acudir al Instituto proporcionándole los informes correspondientes, sin que ello releve al patrón del cumplimiento de su obligación y lo exima de las sanciones en que hubiere incurrido.

Al dar el aviso de inscripción, el patrón puede expresar por escrito los motivos en que funde alguna excepción o duda acerca de su obligación de inscribir a un trabajador, sin que por ello pueda dejar de pagar las cuotas correspondientes a dicho trabajador. El Instituto resolverá en un plazo no mayor de 30 días si existe o no la obligación de inscribir al trabajador y lo notificará personalmente al patrón para los efectos consiguientes.

El Instituto, sin previa gestión de patronos o de trabajadores podrá decidir sobre la inscripción de un trabajador no inscrito. La decisión del Instituto no - relevará al patrón de su obligación de inscribir.

Los avisos de baja de los trabajadores que se encuentren recibiendo algún subsidio de los que es ta Ley señala para los seguros de enfermedades no profesionales y maternidad y accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, no surtirán efecto para las finalidades del Régimen de la Seguridad Social, mientras dure la percepción del subsidio.

Cuando el Instituto verifique la extinción de una empresa, cancelará el registro de sus trabajadores asegurados aún cuando el patrón omitiese comunicar las bajas correspondientes.

Los plazos para dar avisos de ins-
cripción, alta, baja y modificación de salarios, no serán mayores de cinco días.

Los documentos, datos e informes que los trabajadores y patronos proporcionen al Instituto, en cumplimiento de las obligaciones que les impone este artículo, - serán estrictamente confidenciales y no podrán comunicarse o-

darse a conocer en su forma nominativa individual, a ninguna persona, salvo en los juicios y procedimientos de cualquier índole en los que el Instituto fuere parte y en los otros casos específicamente previstos por esta Ley.

Para la inscripción, el cobro de cuotas y el otorgamiento de prestaciones de los trabajadores asalariados del campo y de los miembros de sociedades cooperativas de producción, el Instituto establecerá en los reglamentos correspondientes, procedimientos adaptados a las peculiaridades del empleo y a las necesidades sociales de esos grupos.

CAPITULO II

De los salarios y las cuotas

Artículo 19.- De acuerdo con el salario que perciben los asegurados se consideren integrantes de cada uno de los siguientes grupos:

| GRUPOS | MAS DE | PROMEDIO | HASTA |
|--------|-----------|-----------|-----------|
| H | ---- | \$ 13.50 | \$ 15.00 |
| I | \$ 15.00 | \$ 16.50 | \$ 18.00 |
| J | \$ 18.00 | \$ 20.00 | \$ 22.00 |
| K | \$ 22.00 | \$ 26.40 | \$ 30.00 |
| L | \$ 30.00 | \$ 35.00 | \$ 40.00 |
| M | \$ 40.00 | \$ 45.00 | \$ 50.00 |
| N | \$ 50.00 | \$ 60.00 | \$ 70.00 |
| O | \$ 70.00 | \$ 75.00 | \$ 80.00 |
| P | \$ 80.00 | \$ 90.00 | \$ 100.00 |
| R | \$ 100.00 | \$ 115.00 | \$ 130.00 |
| S | \$ 130.00 | \$ 150.00 | \$ 170.00 |
| T | \$ 170.00 | \$ 195.00 | \$ 220.00 |
| U | \$ 220.00 | \$ 250.00 | \$ ---- |

Artículo 26.- Corresponde al patrón pagar la cuota señalada para los trabajadores que sólo perciban el salario mínimo.

Los trabajadores asegurados que perciban salarios inferiores al grupo "H" según el Artículo 19, se considerarán, para los efectos de esta Ley, clasificados en el grupo "H"

REGLAMENTO PARA EL PAGO DE CUOTAS Y CONTRIBUCIONES DEL REGIMEN DEL SEGURO SOCIAL

Artículo 15°.- Cuando los trabajadores sólo perciban el salario mínimo y en el caso de los aprendices que no perciban retribución en dinero sino sólo en especie, los patronos pagarán la cuota íntegra señalada para el trabajador o --

aprendiz, además de la suya propia.

El patrón no puede hacer descuentos-- por cantidades que disminuyen el salario mínimo, salvo el caso de trabajadores que, laborando con varios patrones, perciban-- en conjunto un salario superior al mínimo.

E). LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

TITULO III

Del Impuesto al Ingreso
de las Personas Físicas

CAPITULO I

Del Impuesto Sobre Productos
del Trabajo

Artículo 48.- Son objeto del impuesto a que se refiere este capítulo, los ingresos en efectivo o en especie -- que se perciban como remuneración del trabajo personal.

Entre los ingresos mencionados en el párrafo anterior, quedan comprendidas las contraprestaciones, cualquiera que sea el nombre con que se les designe, ya sean ordinarias o extraordinarias, incluyendo vísticos, gastos y - representación, comisiones a trabajadores, premios , gratificaciones, participaciones de los trabajadores en las utilida-

des, rendimientos, honorarios y otros conceptos.

Son también objeto del impuesto, las indemnizaciones por cese o separación, los retiros, subsidios que tengan su origen en la prestación de servicios personales.

Artículo 50.- Quedan exceptuados del impuesto sobre productos del trabajo:

.....

II.- Los ingresos por concepto de:

a) Salario mínimo general para una o varias zonas económicas y las indemnizaciones por cese o separación sobre la base de dicho salario.

APENDICE DOS

FIJACION EXTRAORDINARIA DE SALARIOS MINIMOS GENERALES, DEL CAMPO Y PROFESIONALES

Para el bienio 1972-1973, los salarios mínimos generales, del campo y profesionales, fueron fijados por el H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en el mes de diciembre de 1971 habiendo entrado en vigor el 1º de enero de 1972, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

Durante el año de 1972 y lo transcurrido hasta el mes de septiembre de 1973, los sectores de ingresos fijos, y en particular los asalariados, habían visto mermado su poder de compra en virtud de un alza excepcional del nivel general de precios ocurrida durante ese lapso.

El incremento de los precios empezó a manifestarse en forma singularmente aguda a partir del mes de diciembre de 1972 y sus efectos se dejaron sentir en forma intensa en las clases de ingresos bajos y particularmente entre los asalariados del país.

Mientras en el período comprendido de 1965 a 1972 el Índice de Precios al Menudeo de Artículos de

Consumo Popular elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, mostró para el área metropolitana del Distrito Federal un aumento porcentual promedio del cinco por ciento -- anual, el incremento mostrado por este mismo índice, tan sólo durante el primer semestre de 1973 fué del once punto uno por ciento. En otras palabras, la elevación de los precios durante el primer semestre de 1973 fué superior a la experimentada, en promedio, en el curso de dos años de los períodos precedentes.

Este incremento extraordinario de los precios y el deterioro correlativo de la capacidad adquisitiva de los sectores de ingresos fijos, dió lugar a diversos pronunciamientos de las centrales obreras, en los que se exigió la recuperación del poder adquisitivo de los salarios y el restablecimiento del equilibrio de los factores de la producción.

Ante este crecimiento extraordinario en el costo de la vida, cuyos efectos negativos perjudicaban -- de manera muy particular a los sectores económicos más débiles, el C. Presidente de la República, Lic. Luis Echeverría, envió al H. Congreso de la Unión con fecha 28 de agosto de 1973, una iniciativa de decreto con el fin de facultar a la Comisión -- Nacional de los Salarios Mínimos para determinar y establecer el porcentaje en el que los salarios mínimos generales, del -- campo y profesionales, deberían ser incrementados para recupe-

rar su poder adquisitivo.

El I. Congreso de la Unión, considerando el espíritu, la urgencia e importancia de la iniciativa de referencia, se abocó a su estudio y discusión, habiendo sido aprobada por la H. Cámara de Diputados el día 3 de septiembre de 1973 y por la H. Cámara de Senadores el día 4 de septiembre de ese mismo año. El decreto correspondiente fué publicado — en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de septiembre de 1973 y su articulado señalaba lo siguiente:

"ARTICULO 1º Se faculta a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para que proceda a determinar y a establecer el porcentaje en el que los salarios mínimos generales, del campo y profesionales vigentes, deban ser incrementados -- para recuperar su poder adquisitivo.

ARTICULO 2º Para proceder a la nivelación de -- los salarios mínimos a los que alude el artículo anterior, se observará el siguiente procedimiento:

I.- El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos convocará al Consejo de Representantes y someterá al mismo el dictamen que sobre la pérdida del poder adquisitivo del salario haya elaborado la Dirección Técnica.

II.- El Consejo de Representantes fijará el porcentaje de incremento que deberá aplicarse a los salarios mínimos vigentes, a partir del 17 de septiembre hasta el 31 de diciembre de este año (1973).

III.- El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos enviará para su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación, la resolución del Consejo de Representantes y un documento que contenga los salarios mínimos que correspondan al porcentaje de aumento establecido.

TRANSITORIO

UNICO.- El presente Decreto estará en vigor desde la fecha de su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación, hasta el 31 de diciembre del presente año (1973)."

En cumplimiento a lo dispuesto en el decreto de fecha 4 de septiembre de 1973, por el que se facultaba a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para incrementar los salarios mínimos generales, del campo y profesionales vigentes de esa época, la Dirección Técnica formuló su Dictamen sobre la Pérdida del Poder Adquisitivo del Salario, recopilando abundante información sobre el movimiento de los precios, disponible tanto en la propia Comisión Nacional de los Salarios Mínimos como en otras instituciones ampliamente reconocidas por su capacidad técnica y solvencia moral como son la

Dirección General de Estadística de la Secretaría de Industria y Comercio, Banco de México, S.A., etc. y, consideró, que el promedio que debía tomarse en cuenta para el ajuste nivelatorio de los salarios mínimos, por la pérdida de su poder adquisitivo era de 18%.

El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, convocó al H. Consejo de Representantes en cumplimiento a la fracción I del Artículo 2º del Decreto de fecha 4 de septiembre de 1973, constando al mismo el dictamen sobre la pérdida del poder adquisitivo del salario, que elaboró la Dirección Técnica. Dicho dictamen proponía, como ya indiqué con anterioridad, que los salarios mínimos generales, del campo y profesionales, se aumentaran en un 18%.

El Consejo de Representantes estudió el dictamen emitido por la Dirección Técnica y lo aprobó en todas y cada una de sus partes y, por lo tanto, el 12 de septiembre de 1973, elaboró la resolución en la cual se daba cumplimiento al Decreto Presidencial de fecha 4 de septiembre de 1973, fijando el porcentaje con que se debían incrementar los salarios generales, del campo y profesionales en las 107 zonas económicas en que estaba dividida la República Mexicana, para el periodo comprendido entre el 17 de septiembre al 31 de diciembre de 1973. En dicha resolución se acordó lo siguiente:

"PRIMERO.- Se incrementan en un 18% los salarios mínimos gene-

Dirección General de Estadística de la Secretaría de Industria y Comercio, Banco de México, S.A., etc. y, consideró, que el promedio que debía tomarse en cuenta para el ajuste nivelatorio de los salarios mínimos, por la pérdida de su poder adquisitivo era de 18%.

El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, convocó al H. Consejo de Representantes en cumplimiento a la fracción I del Artículo 2º del Decreto de fecha 4 de septiembre de 1973, sometiendo al mismo el dictamen sobre la pérdida del poder adquisitivo del salario, que elaboró la Dirección Técnica. Dicho dictamen proponía, como ya indiqué con anterioridad, que los salarios mínimos generales, del campo y profesionales, se aumentaran en un 18%.

El Consejo de Representantes estudió el dictamen emitido por la Dirección Técnica y lo aprobó en todas y cada una de sus partes y, por lo tanto, el 12 de septiembre de 1973, elaboró la resolución en la cual se daba cumplimiento al Decreto Presidencial de fecha 4 de septiembre de 1973, fijando el porcentaje con que se debían incrementar los salarios generales, del campo y profesionales en las 107 zonas económicas en que estaba dividida la República Mexicana, para el período comprendido entre el 17 de septiembre al 31 de diciembre de 1973. En dicha resolución se acordó lo siguiente:

"PRIMERO.- Se incrementan en un 18% los salarios mínimos gene-

rales, del campo y profesionales en las 107 zonas económicas - en que se encuentra dividida la República Mexicana para efectos salariales. SEGUNDO.- El porcentaje en que se incrementan los salarios mínimos legales estará en vigor en el período comprendido entre el 17 de septiembre y el 31 de diciembre de 1973. TERCERO.- No se mencionan los municipios que integran cada una de las 107 zonas económicas, en virtud de haberse especificado la composición por municipios de cada zona en las resoluciones que fijaron los salarios mínimos generales y del campo para el bienio 1972-1973. CUARTO.- En acatamiento a lo mandado por la fracción III del Artículo 2º del Decreto de fecha 4 de septiembre de 1973, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de septiembre del mismo año, tórnese esta resolución a la Presidencia de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para efectos de su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación."

Así lo resolvieron por unanimidad de votos de las Representaciones Gubernamental, de los Trabajadores y del Sector Empresarial y firmaron los integrantes del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Dicha resolución fué publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 14 de septiembre de 1973.

Lo anteriormente descrito, trajo como consecuencia una reacción lógica de las organizaciones sindicales, ya que en la mayoría de las empresas en las que existe contrato colectivo de trabajo, con el aumento a los salarios mencionado del 18%, muchas de las categorías consignadas en los respectivos tabuladores de salarios, quedaron por debajo del mínimo legal.

En respuesta a los planteamientos de las organizaciones sindicales, el Secretario del Trabajo y Previsión Social convocó a los representantes de dichas agrupaciones y a los presidentes de las organizaciones empresariales representativas a nivel nacional, con el fin de encontrar un camino que permitiera la solución de la justa demanda planteada por los trabajadores en condiciones de armonía entre los factores de la producción. Después de largas pláticas conciliatorias entre las autoridades laborales y los representantes de los factores de la producción, finalmente el 25 de septiembre convinieron en recomendar un aumento general de un 20% a los salarios contractuales.

Posteriormente para el bienio 1974-1975, los salarios mínimos generales, del campo y profesionales, fueron fijados por el H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en el mes de diciem

bre de 1973, habiendo entrado en vigor el 1° de enero de 1974, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

En dicha fijación se redujo el número de zonas económicas en que se encontraba dividido el país -- de 107 a 105, aumentándose de 49 a 65 las descripciones de oficios y trabajos especiales a los que se fijó salario mínimo -- profesional y que fueron los siguientes:

- 1.- Oficial gasolinero.
- 2.- Recepcionista en general.
- 3.- Encargado de bodega y/o almacén.
- 4.- Vendedor de piso de aparatos de uso doméstico.
- 5.- Yesero en construcción de edificios y casas habitación.
- 6.- Carpintero de obra negra.
- 7.- Tablajero y/o carnicero en mostrador.
- 8.- Oficial pintor de casas y edificios.
- 9.- Fogonero de caldera de vapor.
- 10.- Ferrero en construcción.
- 11.- Operador de camión de carga de volteo.
- 12.- Oficial albanil colocador de mosaicos y azulejos.
- 13.- Soldador con soplete o con arco eléctrico.
- 14.- Oficial de albanilería.
- 15.- Oficial linotipista en periódicos e imprentas.

- 16.- Maestro en escuelas primarias particulares.
- 17.- Trabajadora Social.

Asimismo, desapareció la descripción de "Oficial soldador en reparación de automóviles y camiones".

CONCLUSIONES

1.- De la breve visión que dimos al inicio del Capítulo Primero se desprende que en el Imperio de Anáhuac existían asalariados en el sentido que entendieron actualmente, -- con las debidas proporciones.

2.- La encomienda como forma de trabajo en la Epoca Colonial se instituyó como un servicio personal del encomendado para satisfacer por medio de su trabajo las necesidades que hubiere menester el encomendero, para su sustento, -- concepción contraria a la idea originaria de Fernando el Católico expuesta en las Leyes de Indias.

3.- En la Cédula de Valladolid de 1549, y en relación con el trabajo en las minas, encontramos el primer antecedente serio acerca del salario mínimo en su aspecto de servir para sufragar las necesidades más apremiantes del trabajador.

4.- Con el "cuatequil" o repartimiento nace en -- nuestro país, propiamente dicho, el salario.

5.- La Ley del Trabajo de Yucatán de 1915, es un claro ejemplo de la avanzada concepción que se tenía acerca -- del salario mínimo.

6.- El proyecto de Ley del Licenciado Efraim Zubirán Carmany de 12 de abril de 1915, previó la integración de un organismo federal que fijaría anualmente los salarios mínimos, en atención a la región y a la rama de industria.

7.- La primera codificación del derecho del Trabajo en México, fué la legislación del Estado de Jalisco; misma que fijó en \$ 1.25 el salario mínimo de los trabajadores; el de los mineros en \$ 2.00 y el de los trabajadores del campo - en \$ 0.60.

8.- La Ley de Veracruz de 19 de octubre de 1914, en su artículo 5º, fijó en un peso el salario mínimo que debían percibir los trabajadores; podía pagarse el salario por día, por semana o por mes.

9.- La fracción VI del artículo 123 Constitucional consignó el salario mínimo, como un mínimo vital y no remunerador, de acuerdo con la importancia del servicio que se presta.

10.- Es el artículo 416 de la extinta Ley Federal del trabajo de 1931 el que sentó las bases para la fijación de salarios mínimos, precepto que estuvo en vigor hasta 1962.

11.- El 21 de octubre de 1960 se modificó el artículo 123 Constitucional, (apartado), en el que se incluye un estatuto protector para los trabajadores al servicio de la Federación, en el que se estableció que las remuneraciones en -

ningún caso serían inferiores al salario mínimo, disposición que se extendió a los trabajadores en las entidades federativas - 6 de octubre de 1961-.

12.- El 20 de noviembre de 1962 se crearon los órganos encargados de fijar los salarios mínimos legales verbigratis Comisión Nacional y Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos.

13.- La política de salarios orientada en parte - por el Estado, deberá efectuarse con dos objetivos: 1º.- Acelerar el desarrollo del país y, 2º.- Cambiar la distribución del ingreso acompañándose de otras medidas.

14.- Durante casi treinta años -hasta 1962- se -- aplicó el sistema de fijación de salarios, por Municipios, -- existiendo contradicción entre la fracción IX y la VI -origi- nal- del artículo 123 Constitucional.

15.- Con la modificación de 1962, los salarios mí- nimos funcionan en dos instancias, a saber: regional y nacio- nal.

16.- Los órganos encargados de la fijación de sa- larios mínimos, operan para todas y cada una de las zonas eco nómicas en que se ha dividido el territorio nacional.

17.- El órgano encargado de fijar los salarios mínimos, por zonas, -Comisión Regional- se integra por tres representantes elegidos directamente por trabajadores y patrones y, el gubernamental, a propuesta del Gobernador de la entidad respectiva, por el Secretario de Trabajo, quien actuará como Presidente del Comité Regional.

18.- Los órganos que integran la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos son: la Presidencia, el Consejo de Representantes y la Dirección Técnica.

19.- La fijación de salarios mínimos se efectúa - cada dos años, y, se dividen aquellos en generales y profesionales.

20.- Los salarios mínimos generales rigen en una o varias zonas económicas, mientras que los profesionales se aplican a determinadas ramas de la industria, comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales.

21.- La fijación de los salarios mínimos, reviste caracteres de función Administrativa, Legislativa y Jurisdiccional.

22.- Para fijar el salario mínimo deben observarse 3 principios básicos, a saber:

a). Necesidades de los trabajadores que van a recibirlos.

b). Posibilidad económica de los empresarios para pagarlos, y

c). Condiciones económicas generales de la región y del país.

23.- No encontramos en la Ley Federal del Trabajo de 1970, definida la naturaleza del salario mínimo profesional, pero consideramos que aún dentro de una rama industrial se encontrarse una actividad calificada que amerite la fijación del salario mínimo profesional.

24.- El sistema de salarios en México, conforme a la clasificación de la CIT, queda englobado en el llamado de aplicación nacional.

25.- La Ley de 1959 en Italia, que dá efectos obligatorios a las negociaciones colectivas, es semejante a los contratos Ley del Derecho Mexicano, siendo aplicables al servicio doméstico.

26.- En el sistema nacional de salarios de América Latina, se guarda en la instrucción de aquél, el principio

de la representación paritaria de los miembros, -uno de trabajadores, uno de los empresarios, y uno gubernamental-, a excepción de Perú en donde, intervienen además de los mencionados, representantes de Universidades Técnicas y Agrarias.

27.- No obstante la conclusión anterior, México - junto a Brasil, Colombia y Ecuador establece diferencias regionales.

BIBLIOGRAFIA

- CALDERON "Notas a la Ley Federal del Trabajo" (39).
- CAMARA PALMA "Derecho del Trabajo de Yucatán (13-191).
- DE HUMBOLDT ALEJANDRO "Ensayo Político sobre el Reino de la Nueva España", México, 1962 (9- Tomo II, 326).
- DE LA CUEVA MARIO "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I, México, 1964 (1-93; 10-93; 14-104; 15-101; 16-102; 18-117; 19-120; 34-671; 38-670).
- DE NAVARRETE IFIOENIA Y A. NAVARRETE JR. "La Subocupación en las economías poco desarrolladas" El Trimestre Económico vol. XVIII (44-630; 45-635).
- DOBB MAURICE "Salarios" (40).
- ESQUIVEL OBREGON TORIBIO "La Influencia de España y Estados Unidos sobre México". México, 1918 (12-342, 343).
- OMEZ DE CERVANTES CONZALO "La vida Económica y Social de Nueva España al finalizar el Siglo XVI". México, -- 1944 (5-19; 6-95).
- RODRIGUEZ G. GILBERTO "Los Salarios Mínimos y sus Implicaciones Económicas-Sociales". México 1964. Tesis -- Profesional, I.P.N. (11).
- ROSTRO P. FRANCISCO "La Política de Salarios". México 1967 - Revista de economía (42).
- TRUEBA URBINA ALBERTO "El Nuevo Artículo 123". México, Segun de Emisión 1967 (20-38; 29-184).
- VILLANUEVA U. JOSE "Esquema para establecer un Servicio de Empleo en México". México 1959 (43-35).
- ZAVALA SILVIO "Ensayos sobre la colonización Española en América". Buenos Aires, 1944 (3-161; 4-164; 7-165,-166; 8-175).
- ZAVALA SILVIO "La Encomienda Indiana". Madrid, 1935 (2-275,-276).

DIARIOS OFICIALES DE LA FEDERACION CONSULTADOS

- 5 de Febrero de 1917, Tomo V, N°. 30 (17)
- 6 de Septiembre de 1929, Tomo LVI, N°. 5 (21)
- 11 de Octubre de 1933 (23)
- 4 de Noviembre de 1933 (24)
- 5 de Diciembre de 1960 (25)
- 27 de Noviembre de 1961 (26)
- 21 de Noviembre de 1962 (27)
- 31 de Diciembre de 1962 (28)

TRUEBA URBINA ALBERTO (Comentarios a diversos artículos de -
la Ley Federal del Trabajo).

- 1) Comentario al art. 90 L.F.T. (31-55)
- 2) Comentario al art. 279 L.F.T. (35-127)
- 3) Comentario al art. 311 L.F.T. (36-137)
- 4) Comentario al art. 331 L.F.T. (37-143)
- 5) Comentario al art. 523 L.F.T. (33-262)
- 6) Comentario al art. 564 L.F.T. (30-277)

OTRAS CONSULTAS

ANEXO II del Documento G.B. 170/2/1, 170ª Reunión (46)

ANEXO II del Documento G.B. 170/2/1, páginas 28 y siguientes
(47).

CODE OU TRAVAIL, Dallos, Paris, 1966, (48-109)

"ENSAYO DE UNA DEFINICION DEL DERECHO SOCIAL", Revista Mexicana
del Trabajo, Sept., 1967, México (32-113, 122).

LECTURES ON LABOR AND DEVELOPMENT, Publicación de la Oficina-
Internacional del Trabajo, 1963 (49-13,28).

MEMORIA DE LOS TRABAJOS DE 1964 y 1965, Comisión Nacional de-
los Salarios Mínimos, México, 1965, (41).

LEGISLACION CONSULTADA

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

LEY DEL SEGURO SOCIAL

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATAN.

UNA VEZ TERMINADA LA TESIS
SURGIO LO SIGUIENTE:

Las organizaciones sindicales, a mediados del mes de agosto de 1974, emplazaron a huelga a todas las empresas solicitando, de cada una de ellas, un aumento general de salarios del 35% sobre del que venían devengando todos los trabajadores de las mismas, a partir de la fecha de los respectivos emplazamientos, considerando que: I.- La Empresa y el Sindicato que tenían celebrado contrato colectivo de trabajo, la finalidad del mismo era lograr el equilibrio en términos de Ley, de los factores de la producción: capital y trabajo. II.- Era del conocimiento general, por tratarse de un hecho público y notorio, el alza inmoderada de los precios, persistiendo aún su elevación por un incontenible afán de lucro que había caracterizado en todo momento al sector empresarial y a los que actuaban como intermediarios. Que esa elevación generalizada de precios lesionaba, y continuaría lesionando, gravemente el poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores. Que la elevación en el precio de sus productos repercutía en el costo de la vida y en el orden salarial, lo que hacía que se aumentara el deterioro en los salarios de los trabajadores y, en cambio, se acrecentaban las utilidades o ganancias empresariales. Por lo que pedían un 35% para corregir el desequilibrio económico entre los facto-

res de la producción, con lo que se obtendría el equilibrio - entre Capital y Trabajo; salvo que no se frenara la elevación de los precios. III.- Que la totalidad de las autoridades - del país en general, así como los organismos privados de toda índole, habían denunciado claramente la persistencia y la gravedad de la carestía. Lo que había hecho que el Estado estuviera formulando programas para afrontar el problema de la -- carestía que impidieran aún más el alza inmoderada, ya que -- ésto era en perjuicio de los sectores más pobres del pueblo, - de los cuales formaba parte el obrero. IV.- Que frente al - aumento en el costo de la vida que había sido palpable desde principios del año de 1974, había originado el encarecimiento de todos los productos en general, no obstante de que en numerosas ocasiones el gobierno había hecho a la totalidad de los empresarios, a efecto de que no se especulara con el panorama inflacionario de carácter internacional, mismo que había traído consecuencias al desarrollo económico nacional, una reducción a sus elevadas tasas de utilidades y otras medidas, a -- fin de conservar el equilibrio entre los precios y los sala-- rios, que dicho llamado había sido desoído, pero suponiendo - que hubiera sido atendido, la depreciación del salario ya ha-- bía suscitado por tal motivo las prestaciones de los trabaja-- dores habían disminuído y, el aumento del 20. que se había -- obtenido en el año de 1973 no había alcanzado a cubrir el de-- terioro que existía. V.- Que hasta la fecha no había existí-- do estabilidad en los precios a causa del exagerado aumento -

de tendencia alcista, lo cual anulaba la mejoría del 20% que se había obtenido en el año de 1973, o que había traído como consecuencia que los salarios continuaron decreciendo en su poder de compra que hasta ese momento representaba no menos de un 35%. VI.- que se requerían urgentes medidas para restituir el poder adquisitivo de los salarios para los trabajadores en general; aumentándoles en un porcentaje del 35% que aún era menor en el que había repercutido la elevación de los precios en general, ya que sólo de esta manera estarían en condiciones de una supervivencia acorde con los más elementales principios de la justicia social. VII.- por lo anteriormente descrito, requerían para todos y cada uno de los trabajadores al servicio de cada empresa, un aumento de un 35% sobre los salarios que en ese momento percibían, para que se recuperara el equilibrio económico que se había roto en perjuicio de sus compañeros, que ponía en peligro la subsistencia de los mismos y la de las personas que dependieran económicamente de ellos y, considerando que para lograr en parte la armonización entre los factores de la producción, le formularon a cada empresa un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga en los términos antes descritos.

Al ver que las empresas emplazadas a huelga por las causas mencionadas con esta resolución, dieron contestación a los emplazamientos en los términos siguientes: I.- que en la petición de aumento general de salarios, en --

virtud de que constituía una solicitud extemporánea e inmotivada de revisión del contrato colectivo que estaba vigente en -- cada empresa y por tanto, negaron las peticiones accesorias. --

II.- Argumentaron que la revisión del contrato colectivo no -- era motivo de huelga sino al terminar su vigencia, de acuerdo con los artículos 399 y 450 fracción II de la Ley Federal del Trabajo. III.- Dijeron que las huelgas anunciadas en cada -- empresa carecían de objeto legal, ya que no existía en las mismas el desequilibrio a que se refieren la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional y la fracción I del artículo 450 -- de la Ley Federal del Trabajo. Que aunque haya habido, en --- efecto, un aumento en los precios que, desde luego, no era el monto señalado en los pliegos, ello produciría un desequilibrio entre los salarios y los precios, lo cual sería un problema nacional pero no un desequilibrio concreto entre los factores de la producción en las empresas, que era el único que legalmente podía fundar un movimiento de huelga. IV.- Asimismo manifestaron que todos y cada uno de los contratos vigentes en esa -- época, establecían el equilibrio entre los factores de la producción durante toda su vigencia, a menos que, en conflicto de orden económico se demostrara la ruptura de ese equilibrio. -- que en el caso planteado, no existía desequilibrio alguno entre cada una de las empresas y sus trabajadores, el cual no podía presentarse sino como consecuencia de un aumento de potencialidad económica en cada empresa o la depresión derivada por causa de éstas para sus trabajadores.

Al ver el problema que existía, el C. Presidente de la República, Lic. Luis Echeverría, al rendir su cuarto informe presidencial el 1º de septiembre de 1974, manifestó al respecto lo siguiente: incrementar con fecha 1º de septiembre de 1974 las percepciones de los trabajadores al ser vicio de los Poderes de la Unión y los haberes de los miembros de las Fuerzas Armadas en la proporción en que habían sido deteriorados por la elevación del costo de la vida y la conveniencia de que la solución a que llegaran los factores productivos permitía restaurar de manera homogénea el poder adquisitivo de todos los trabajadores. Exhortó a los representantes de los empresarios y de los trabajadores para que hicieran --- frente al conflicto mediante el diálogo y encontraran una solu ción justa y de carácter general, que contribuyera a fortalecer las instituciones del país.

Los representantes de las organizaciones sindicales integrantes empresariales, al ver la exhorta--- ción formulada por el C. Presidente de la República, con el --- fin de llegar a una feliz solución y, conscientes del problema que existía, se reunieron para dialogar en la Dirección del --- Trabajo y Previsión Social ante la presencia del señor Secreta rio Lic. Porfirio Muñoz Ledo y, después de varios días de es--- tar discutiendo, el día 13 de septiembre de 1974 llegaron a un entendimiento y acordaron, de común acuerdo, establecer las ---

siguientes Bases Generales para la solución de todos los conflictos planteados:

a).- Que los salarios contractuales que no excedieran de \$5,000.00 (Cinco Mil Pesos) mensuales se elevaran en un 22% y que los salarios contractuales superiores a esa cifra se elevaran en \$1,100.00 (Un Mil Cien Pesos) mensuales, o sea \$36.66 por día.

b).- Que cuando los contratos colectivos de trabajo hubieran sido celebrados o revisados entre el 1° de mayo y el 31 de agosto de 1974, sólo se cubriría la diferencia que resultara entre el aumento convenido en la celebración o revisión respectivas en ese lapso y el 22% a que se refería el punto que antecede.

c).- Que los aumentos y ajustes antes indicados surtirían efecto a partir del 1° de septiembre de 1974.

d).- Los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empresarios que suscribían estas Bases Generales, se comprometían a exhortar a sus respectivos miembros y en general a todos los trabajadores y empresarios del país a que se avinieran a las mismas a fin de dar por terminados los conflictos de huelga planteados.

Considerando la resolución mencionada, el 30 de septiembre de 1974 el Congreso de los Estados -- Unidos Mexicanos publicó un "Decreto" en el Diario Oficial de la Federación, que reformaba y adicionaba algunos artículos -- de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo la revisión anual de los tabuladores de salarios de los contratos colectivos y de los contratos-ley, la fijación anual de los salarios mínimos y facultaba, por una sola vez, a las Comisiones Regionales y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para que procedieran a fijar nuevos salarios mínimos generales, del -- campo y profesionales, que regirían desde el 8 de octubre de 1974 hasta el 31 de diciembre de 1975, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo Tercero Transitorio del propio Decreto.

El Decreto mencionado, textualmente, lo transcribo a continuación:

"SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Decreto de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo.- Al margen un sello con el Escudo Nacional que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.- LUIS ECHEVERRIA ALVAREZ.- Presidente Constitucional de los Estados -- Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed:- Que el H. Congreso de la Unión se ha servido dirigirme el siguiente DECRETO:- El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos decreta:- REFOR-

MAS Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- ARTICULO UNICO.- Se reforma la Ley Federal del Trabajo en los artículos: 561 fracción V; 570; fracciones I y II del 571; fracciones III y V del 573; y se adicionan los artículos 399 bis; 419 bis; fracción VII del 450 y fracciones VI y VII del 561; para quedar como sigue:- Artículo 399 bis.- Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.- Artículo 419 bis.- Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.- Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto: I.- II.- III.- IV.- V.- VI.- VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.- Artículo 561.- La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:- I.- II.- III.- IV.- 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 a que se refiere la fracción III del ar-

título 557; 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; y VII.- Los demás que le confieran las leyes.- Artículo 570.- Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.- Artículo 571.- En la fijación de los salarios mínimos por las Comisiones Regionales, se observarán las normas siguientes: I.- Los trabajadores y los patronos a más tardar el último día de agosto, podrán presentar los estudios que juzguen conveniente acompañados de las pruebas que los justifiquen; II.- Las Comisiones dispondrán de un término que vencerá el treinta de septiembre para estudiar los informes de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional y los estudios presentados por los trabajadores y los patronos, efectuar directamente las investigaciones y estudios que juzguen convenientes y dictar resolución fijando los salarios mínimos. Dentro del mismo término podrán solicitar de la Dirección Técnica investigaciones y estudios complementarios y, III.-- Artículo 573.- En la fijación de los salarios mínimos por la Comisión Nacional, se observarán las normas siguientes: I.- II.- III.- Si alguna de las Comisiones Regionales no dictare resolución dentro del término señalado en el artículo 571 fracción II, o el expediente no se hubiere recibido a más tardar el treinta y uno de octubre, el Consejo de Representantes dictará la resolución correspondiente, después de -

estudiar el informe de la Dirección Técnica y, en su caso, -- los estudios presentados por los trabajadores y patronos ante la Comisión Regional, y de efectuar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes; IV.- V.- Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación, la -- que deberá hacerse a más tardar el treinta y uno de diciembre.- TRANSITORIOS.- PRIMERO.- Los artículos 399 bis, 419-bis y la fracción VII del 450 entrarán en vigor el primero de mayo de 1975. Para las revisiones que de acuerdo con estas -- disposiciones deben efectuarse durante el mes de mayo de 1975, las solicitudes se presentarán treinta días antes tratándose de contratos colectivos y sesenta días antes en el caso de -- contratos-ley. El aviso para la suspensión de labores, en su caso, deberá darse con la anticipación que señala la fracción III del artículo 452.- SEGUNDO.- Los artículos 561 fracciones VI y VII, 570, 571 fracciones I y II y 573 fracciones III y -- V, entrarán en vigor el primero de enero de 1975.- TERCERO.- Por esta sola vez se faculta a las Comisiones Regionales y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para que procedan a fijar nuevos salarios mínimos generales, del campo y profesionales, los cuales regirán desde el ocho de octubre de 1974 hasta el treinta y uno de diciembre de 1975, de acuerdo con -- las siguientes reglas:- I.- Dentro de los tres días siguientes a la entrada en vigor de este Decreto, las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos dictarán resolución fijando-

los nuevos salarios mínimos.- II.- Los Presidentes de las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, bajo su responsabilidad, comunicarán a la Comisión Nacional de los Salarios - Mínimos las resoluciones correspondientes dentro de los dos - días siguientes a la fecha de haberse dictado.- III.- El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos convocará al Consejo de Representantes, el cual dentro de los dos - días siguientes a la recepción de las comunicaciones a las -- que se refiere la fracción anterior, dictará resolución con-- firmando o modificando las que hubieren dictado las Comisic-- nes Regionales.- IV.- Transcurridos ocho días de vigencia -- del presente Decreto y si la Comisión Nacional no hubiere re-- cibido las comunicaciones a las que se refiere la fracción II, el Consejo de Representantes dictará resolución fijando los - nuevos salarios mínimos.- V.- El Presidente de la Comisión - Nacional de los Salarios Mínimos enviará para su publicación-- en el "Diario Oficial" de la Federación las resoluciones a -- las que se refieren las fracciones III y IV. La publicación-- deberá hacerse a más tardar el siete de octubre de 1974.- -- CUARTO.- El presente Decreto entrará, en vigor al día siguiente al de la fecha de su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación.- México, D.F., 27 de septiembre de 1974."

En cumplimiento del Decreto antes -- mencionado, se reunió el H. Consejo de Representantes de la -

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en sesión permanente para ponerse de acuerdo sobre cual sería el aumento de los salarios mínimos generales, del campo y profesionales.

El día 4 de octubre de 1974, a las veintidós horas con treinta y cinco minutos, el Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Lic. Javier Bonilla dijo que después de las pláticas que se habían sostenido con los voceros de las Representaciones, de las cuales estaban ausentados los señores Consejeros, y de examinar las resoluciones que en su totalidad ya habían comunicado las Comisiones Regionales, consideraba que ya había llegado el momento de que el asunto se sometiera a votación, si así lo estimaba procedente el H. Consejo.

Las representaciones obrera y patronal manifestaron estar de acuerdo en que así se hiciera.

El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos manifestó que tanto la Presidencia — del H. Consejo de Representantes de esa Comisión, como la Dirección Técnica de la misma, estimaban que habiendo sesenta Comisiones Regionales que en sus resoluciones votaron por unanimidad un aumento del veintidós por ciento en los salarios mínimos vigentes y que, por otra parte, en el corto lapso disponible había pocas posibilidades de profundizar acerca de --

las condiciones particulares de las distintas zonas y llegar a conclusiones que pudieran variar sustancialmente aquella posición, era procedente, y así lo sometían a la consideración y aprobación en su caso del H. Consejo, que se aplicara un --- aumento general del veintidos por ciento tanto a los salarios mínimos generales, como a los salarios mínimos para trabajadores del campo, en todas las zonas económicas.

La representación de los trabajadores estuvo de acuerdo con la proposición.

En cambio, la representación patronal manifestó que sólo estaba de acuerdo parcialmente y que quería dejar constancia de que emitía voto en contra en las zonas económicas de Baja California Norte, Baja California --- Sur, Sonora Nogales, Chihuahua Ciudad Juárez, Chihuahua Sureste, Coahuila Monclova, Coahuila Sur, Tamaulipas Norte, Tamaulipas Centro, Tamaulipas Tampico-Madero Altamira, Zacatecas --- Centro, San Luis Potosí Norte, San Luis Potosí Sur, San Luis Potosí Hidalgo Huasteca, Querétaro Querétaro, Michoacán Morelia, Distrito Federal Area Metropolitana, Veracruz La Sierra, Veracruz Llanura Costera, Oaxaca Istmo, Campeche Carmen y Yucatán Mérida Progreso; es decir veintidos en total. Por lo --- tanto resultó aprobado el aumento propuesto para estas zonas por mayoría de trabajadores y Gobierno y para las restantes --- resultó aprobado por unanimidad.

En cuanto a los salarios mínimos profesionales, el propio licenciado Bonilla manifestó que tanto la Presidencia del H. Consejo como la Dirección Técnica de la Comisión Nacional proponían que también se acordara favorable un aumento del veintidos por ciento en general, con la única-excepción de las recamareras en hoteles de primera y de segunda para las cuales sólo se proponía un aumento del quince punto uno por ciento.

El sector de los trabajadores no estuvo conforme con esa excepción y votó en contra por considerarla injusta.

El sector patronal votó en favor del aumento propuesto al salario de las citadas recamareras, pero propuso que en el salario de las costureras sólo se aprobará un aumento de doce por ciento.

El sector obrero votó en contra de esta última proposición y se adhirió a la proposición original de la Presidencia y de la Dirección Técnica.

El resultado final de la votación en materia de salarios mínimos profesionales, fué el siguiente:

En general se aprobó por unanimidad-

un aumento del veintidos por ciento en todos los salarios --- mencionados y vigentes en esa época, con excepción de los dos únicos casos siguientes:

1°.- El de las recamareras en hoteles de primera y de segunda, en que el salario resultó aprobado con un aumento del quince punto uno por ciento por mayoría de Patrones y Gobierno.

2°.- El de las costureras, cuyo salario resultó aprobado con el aumento del veintidos por ciento, por mayoría de Trabajadores y Gobierno.

Visto lo anterior, el Presidente del H. Consejo de Representantes hizo la formal declaración de --- que quedaban definitivamente fijados los salarios mínimos generales, del campo y profesionales que deberían estar vigentes durante el lapso comprendido entre el ocho de octubre de 1974 y el treinta y uno de diciembre de 1975.

La resolución del H. Consejo de Representantes, que en cumplimiento al Decreto Presidencial de fecha 27 de septiembre de 1974, publicado en el "Diario Oficial" de la Federación el día 30 del mismo mes y año, fijó Salarios Mínimos Legales para el período comprendido del 8 de octubre-

de 1974 al 31 de diciembre de 1975 y salió publicada en el --
"DIARIO OFICIAL" de la Federación el día 7 de octubre de 1974.