

116
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ACATLAN"

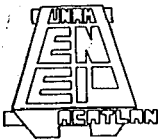
EL SALARIO MINIMO POR JORNADA
Y POR HORA DE TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

RAUL GOMEZ MAYEN



NAUCALPAN, EDO. DE MEX.



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1992



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	PAGINA
INTRODUCCION 5
CAPITULO PRIMERO	
ANTECEDENTES HISTORICOS. 7
1.1 CIRCUNSTANCIAS HISTORICO SOCIALES QUE DETERMINAN SU REGLAMENTACION.	
1.2 SU IMPLANTACION EN LA CONSTITUCION DE 1917.	
1.3 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	
1.4 REFORMAS CONSTITUCIONALES POSTERIORES.	
1.5 LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	
CAPITULO SEGUNDO	
CONSIDERACIONES AL SALARIO MINIMO. 53
2.1 DIVERSOS CONCEPTOS.	
2.2 EL ARTICULO 90 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	
2.3 TIPOS DE SALARIO MINIMO.	
2.4 VIGENCIA DEL SALARIO MINIMO.	
2.5 RELACION SALARIO MINIMO-JORNADA DE TRABAJO.	
CAPITULO TERCERO	
DE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.	. . . 91
3.1 SU REGLAMENTACION.	
3.2 ORGANIZACION.	
3.3 FUNCIONAMIENTO.	
CAPITULO CUARTO	
PERSPECTIVAS DE CAMBIO 130
4.1 SALARIO MINIMO Y CRISIS.	
4.2 PUNTOS ESENCIALES DE DIFERENTES TEORIAS DEL SALARIO.	
4.3 TEORIA SALARIO POR HORA DE TRABAJO EFECTIVO EN RELACION A LA TEORIA SALARIO POR JORNADA DE TRABAJO.	

PAGINA

4,4 MODIFICACIONES DE ALGUNAS DE LAS CONDICIONES
DE TRABAJO CON EL ESTABLECIMIENTO DEL PAGO
POR HORA.

4,5 ASPECTOS POSITIVOS, BENEFICIOS QUE REPRESENTARIA.

4,6 ASPECTOS NEGATIVOS, INCONVENIENTES Y OBSTACULOS
DE SU ESTABLECIMIENTO Y DESARROLLO.

CONCLUSIONES.

. . . . 197

BIBLIOGRAFIA.

. . . . 205

- INTRODUCCION -

En el devenir del tiempo se han presentado una serie de circunstancias y acontecimientos que han influido poderosamente en la vida y desarrollo del hombre. El surgimiento de la moneda en sustitución al trueque, y ante la presencia de necesidades el hombre cambia su fuerza de trabajo por dinero.

Al paso del tiempo y ante la explotación de que eran objeto, los hombres se organizan y levantan su voz en reclamo de nuevas condiciones de trabajo, que proclamen ideales de equidad y de justicia. Es entre estos como surge el salario mínimo, una institución de claro contenido social tendiente ante todo a garantizar la mínima retribución al trabajo realizado.

El presente trabajo está orientado por tres objetivos fundamentales :

- 1º La revisión de las circunstancias que dan origen a la idea del salario mínimo, los primeros intentos legislativos tendientes a su regulación hasta llegar a los tiempos actuales.
- 2º El conocimiento de las nuevas condiciones en que se ha desarrollado la nación mexicana, posteriormente a su establecimiento, los progresos alcanzados o en su defecto su estancamiento a partir del estado inicial.
- 3º Frente a las nuevas condiciones y las exigencias de las épocas actuales, se cuestiona acerca de la posibilidad de promover un cambio, no en las bases que le dan origen buscando dotarlo de nuevas perspectivas ante los nuevos retos.

La intención no es encontrar una solución absoluta ante las nuevas necesidades, es una simple propuesta ante el olvido de que ha sido objeto esta institución, con el deseo de revitalizarla y que retome el lugar que dada su importancia le corresponde.

Tomando como base lo anterior se lleva a cabo el presente trabajo, esperando que al final de la revisión se hayan cubierto en su mayoría los objetivos previstos, y que en alguna forma se aporte algo a esta figura jurídica de la legislación laboral mexicana.

CAPITULO PRIMERO
ANTECEDENTES HISTORICOS

1.1 CIRCUNSTANCIAS HISTORICO SOCIALES
QUE DETERMINAN SU REGLAMENTACION.

Hacer referencia de aquellas circunstancias históricas so ciales que propician la aparición y reglamentación del salario mínimo en México, es hablar de lo que se ha llegado a denominar como el Movimiento Social Mexicano, cu yo inicio se remonta a los principios de este siglo y -- que alcanza su consolidación en la Constitución de 1917; procurando la efectiva mejoría de las clases trabajadoras.

En la historia de la Nacion Mexicana se encuentran los más variados aspectos, la época de la Colonia se estableció en un marco en que la situación económica de los trabajadores, quedo sujeta a la interpretación, voluntad y carácter de las autoridades españolas; de lo que se deduce que solo haya ofrecido para las generaciones, un cuadro de insuficiencia económica y de absoluta desigualdad.

En esta época se crean diversos ordenamientos jurídicos de entre los que sobresalen las llamadas Leyes de Indias que representaron un esfuerzo por proteger a los nativos americanos. Estas leyes contenian algunas disposiciones de interés para el Derecho del Trabajo, asegurar a los nativos la percepción efectiva del salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etc.

Se ha llegado a considerar a las Leyes de Indias como los ordenamientos más importantes para ayudar a los nativos, pero finalmente prevalecio la idea de que esas leyes debían obedecerse pero no cumplirse; y que si bien

estas leyes contenían disposiciones protectoras de los nativos, habían sido una creación de los conquistadores y en la realidad existía una gran desigualdad, entre -- los nativos y el conquistador.

A partir de la primera mitad del siglo XV se crean diversas ordenanzas, dictadas por las autoridades españolas en relación con los diferentes oficios; sobre la paga de jornaleros en los ingenios y trapiches, sobre la paga de los que servían en los repartimientos o en las minas, la reglamentación de los días y horas que debían trabajar, etc.. Estos diferentes ordenamientos, que en su mayoría eran de carácter económico y otros de carácter social, sostenían un criterio injusto de la división social de las castas.

Dichas ordenanzas de los gremios, fueron la reglamentación de los oficios, constituyendo la organización del trabajo. Como consecuencia de esta organización gremial surge la pequeña burguesía industrial, formada por maestros y artesanos; en su mayoría peninsulares, que monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

Además de que gracias a las ordenanzas se les otorgaba cierta autonomía para elaborar reglamentaciones complementarias. La existencia de los gremios, regulados por las ordenanzas, constituyeron instituciones orientadas a controlar mejor la actividad de los hombres; enmarcados por un gobierno absolutista.

Tomando en cuenta las mencionadas instituciones, se entiende que las formas de sobrevivir de quienes dependían de su trabajo eran precarias y que las autoridades españolas no intentaban favorecerlos, sino a utilizar su mano de obra como un instrumento económico.

La constante explotación, y la poca instrucción de los artesanos, los redujo a la calidad de cosas y las posteriores generaciones de trabajadores que vivieron --

esta misma existencia, sólo obtuvieron las pocas e inútiles - bondades de algún virrey, que no pudieron resolver los problemas económicos, de los trabajadores que sufrieron la dureza e injusticia coloniales.

Frente a esas condiciones, y sin poseer idea de clase que los pudiera defender, los trabajadores y artesanos se mantuvieron en esa posición; sin que pudieran romper o despertar contra - quienes los sometían y explotaban.

Los gremios desaparecen por declaración de la Ley de 8 de -- junio de 1813, que autorizó a todos los hombres afeitados - en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio. El movimiento de independencia desde su inicio, sostuvo la gran importancia movilizadora organizadora y transformadora de las nuevas ideas, de instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político - que buscaba establecer; descartó las ingenuas esperanzas de - un arreglo pacífico, el que sólo se podría lograr mediante la revolución.

Para los hombres que iniciaron el movimiento de liberación -- su principal preocupación era la constitución de un nuevo -- Estado, que fuese no solamente libre, sino que promulgase la igualdad de todos los habitantes.

Lo anterior se reflejó en la Constitución de Apatzingan que estableció en su artículo 38 que ningún género de cultura, industria y comercio podían ser prohibidos a los ciudadanos; -- excepto los que formen la subsistencia pública.

El primer acto trascendental de los insurgentes, fué la abolición de la esclavitud decretada por Don Miguel Hidalgo y -- Costilla en Valladolid, el 19 de octubre de 1810.

Fué Don Miguel Hidalgo y Costilla el iniciador del movimiento de Independencia Nacional, correspondiendo a Don José María Morelos y Payón la continuación del movimiento y encauzarlo hacia la verdadera liberación de México. Es Don José María Morelos quien establece las bases fundamentales a fin de darle una estructura al incipiente - Estado Mexicano, con sus celebres "Sentimientos de la Nación Mexicana", presentados al Congreso de Anahuac reunido en la ciudad de Chilpancingo en 1813. Su concepto de la justicia social lo establece en el punto número 12 de la siguiente manera:

12: "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las - que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapina y el hurto." (1)

A pesar del pensamiento social de Morelos, en el siglo - XIX México no conoció el Derecho del Trabajo, ya que -- siguió regulándose en la época postindependiente, por -- los ordenamientos jurídicos de la Colonia como las Leyes de Indias.

Como consecuencia, los trabajadores continuaron en las - mismas condiciones, y además, resintieron los efectos de la crisis política, económica y social de la guerra de - Independencia.

En la Constitución de 1824 se manifestaron estas condiciones difíciles y dramáticas en que surge la Nación Mexicana.

(1) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México 1985, 10ª Edición, pág.40.

La independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y trabajo de campesinos y obreros, la Constitución no trató el problema social; en 1823 la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años - del siglo XVIII durante la Colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo periodo. Las mujeres obreras y los niños recibían un real diario en la industria textil.

Para ilustrar la situación que imperaba, cabe mencionar que ese mismo año había 44800 mineros trabajando en jornadas de 24 horas o más horas consecutivas, en el interior de las minas, 2800 trabajadores en las siete fábricas textiles. Por otra parte los bajos salarios se veían más reducidos por -- los precios de los artículos de primera necesidad, que el -- trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya -- al doble o triple de su valor en el mercado.

El 15 de mayo de 1856, Don Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Organico Provisional de la República Mexicana, el -- que resultó ser una legislación muy débil y de carácter -- propiamente civil. La Revolución de Ayutla tuvo entre sus -- objetivos, por una parte derrocar la dictadura de Santa -- Anna, con la finalidad de lograr el reconocimiento de los -- derechos fundamentales del hombre.

A la caída de Santa Anna se convocó a un Congreso Constituyente que se reunió entre 1856-1857. El resultado de este -- Congreso fue la Constitución de 1857, en la declaración de derechos dispuso importantes cambios relativos al trabajo; en sus artículos 4º y 5º consignó las libertades de profesión industria y trabajo, el principio de que nadie puede ser -- obligado a prestar trabajos personales sin su justa retribución y sin su pleno consentimiento, y la libertad de asociación.

A pesar de estas medidas no fue posible que se reconociera el Derecho del Trabajo. Encontrando pensamientos que hicieron creer en su surgimiento, como el de Ignacio -- Ramírez que proponía acabar con la situación de miseria y dolor de los trabajadores con un salario justo y su -- participación en los beneficios de la producción.

Ideas no compartidas por Ignacio L. Vallarta que se basaba en la situación de industria, y que al proteger al -- trabajador sólo se estaba arruinando a la naciente industria; imponiéndose finalmente este último criterio.

Después de las reformas el esclavo pasó del obraje a la fábrica, sin ningún derecho ni protección, y en consecuencia complicando las relaciones entre el patrón y el -- trabajador.

La industria establecida en México se encontraba en manos de los extranjeros en su mayoría los que gozaban, de privilegios y exenciones de impuestos, el consumo interno era muy bajo, debido a las condiciones de miseria en que se encontraba el grueso de la población, y a la competencia con esos extranjeros preferidos por la minoría que lo tenía todo; y que hacía imposible cualquier desarrollo de la industria mexicana.

Además de los bajos ingresos, en las fábricas se implantaron reglamentos de indole disciplinarios, en los que se aceptaban condiciones de trabajo muy arbitrarias; llegando a contemplar jornadas de trabajo de 10 a 14 horas, y donde se daba un carácter muy especial al trabajo de los capataces, y se implantaban tiendas de raya y el pago con fichas o vales.

Careciendo de una conciencia de clase, los trabajadores se agruparon, y es como surgen en principio las sociedades mutualistas que no son otra cosa mas que los gremios

y cofradías de la época colonial; posteriormente buscan organizarse en cooperativas, culminando con la formación del Gran Círculo Obrero, la que constituyó la primera asociación de resistencia que hubo en el país, llegando a tener 8000 socios en su mayoría obreros de las industrias textiles y manufactureras. Consolidándose cuando empezó a intervenir en los problemas de los trabajadores, a manera de conciliador o arbitro.

El desarrollo de la conciencia de clase se pone de manifiesto al desarrollar una mayor conciencia, la cual se aprecia en la serie de huelgas realizadas a fines del siglo XIX; ejemplos de estos movimientos son la huelga de la Fama de Tlálpan, que pidió jornadas de trabajo -- más humanas. La de los tejedores de Tlálpan, que exigían el mejoramiento de los salarios; o la de los Sombrereros, que exigían cumplimiento en el pago de los salarios.

Los periódicos obreros de la época dejaron constancia -- de la tremenda situación en que vivían los trabajadores mexicanos de aquel entonces, las jornadas eran agotadoras, fijadas por la voluntad del patrón; la ignorancia en gran parte de los trabajadores del monto de su salario, y cuando se les pagaba algunas ocasiones era en forma impuntual y otras veces en especie.

Frente a esta situación, la masa de hombres del campo y de la ciudad y en especial estos últimos, consideran al entonces presidente Porfirio Díaz como la causa de sus males, al proteger y alentar dentro de su régimen esta explotación. A fines del siglo XIX empieza a tomar fuerza la lucha política contra Porfirio Díaz, encabezada por periódicos mas o menos independientes, -- que atacaban a los hombres de su administración; sin llegar a enfrentarse al poderoso dictador.

Con el principio del nuevo siglo la corriente opositora arreció, organizada por jóvenes redactores que rea-

lizan una manifestación para patentizar su desaprobación, ante la preparación de su sexta reelección.

Al irse propagando esta corriente entre las masas populares - Porfirio Díaz tras frecuentes e inútiles encarcelamientos elimina a muchos opositores, encarcela a otros, y los que lo gran escapar de la represión, se refugian en el extranjero. Entre estos últimos se encontraban los hermanos Ricardo y -- Enrique Flores Magón, quienes tras una serie de adversidades logran reanudar en San Antonio Texas, la publicación de sus - hojas opositoras "Regeneración"; fuente de inspiración de los mexicanos que se encontraban inconformes con el régimen - de Porfirio Díaz.

Para el año de 1905 surge la Junta Organizadora del Partido - Liberal Mexicano, que trata de elevar nuevamente la bandera - del liberalismo. Una vez constituido el Partido Liberal Mexicano, propone una serie de demandas, de entre las que sobresalen algunas de un inconfundible sello social. Sus demandas -- además de políticas, eran sociales y económicas, en 1906 se - publicó el Programa del Partido Liberal Mexicano.

Entre los que habían colaborado más en su elaboración se encontraban dos obreros del mineral de Cananea, Manuel M. -- Diéguez y Esteban B. Calderón. Fue debido a ellos y a la insistencia personal de Ricardo Flores Magón que se insertaron en el programa, artículos considerados de avanzada y atrevida ideología, encontrando uno referido al establecimiento de un salario mínimo, que expresaba lo siguiente :

21. "Establecer un máximo de ocho horas de trabajo, un salario mínimo en la proporción siguiente ; de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida

es más cara, y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador." (2)

Conjuntamente se abogó por la reglamentación del trabajo, la higiene de las fábricas, solicitó garantías a la vida del trabajador, prohibición del trabajo infantil, descanso dominical, indemnización por accidentes de trabajo, prohibición de multas y descuentos, obligación de pagar en efectivo; y medidas para evitar abuso en el trabajo a destajo.

Un presagio del gran movimiento social que se desencadenaría años más tarde, lo fué La Huelga de Cananea.⁽³⁾ La situación de los obreros de Cananea no era distinta de la situación general de los obreros de la República. Aparentemente los mineros estaban mejor remunerados -- que ningún otro trabajador, ya que en ese mismo tiempo había jornaleros que ganaban hasta ocho centavos diarios. Pero viéndolo bien, los altos salarios de los trabajadores de Cananea (\$3.00), se veían aminorados con el alto costo de la vida que en el mineral prevalecía. En Cananea, el obrero como en toda la República, no gana sino lo indispensable para no morir de hambre. La escala de los sueldos pagados en Cananea era la siguiente: a los mexicanos que trabajaban en las minas \$3.00, a los operarios conduciendo carros y con picos y palas \$3.00, en las fundiciones a los operarios (peones) \$3.00, y en otros ramos de \$0.50 a \$8.00 según el trabajo.

En Cananea los trabajos más rudos y peligrosos eran desempeñados por mexicanos que por excepción lograban ascensos, y si esto fuere poco, sus salarios eran pagados en bilimbiques en tanto que a los extranjeros -

(2) Díaz Cardenas León, Cananea, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1ª Edición, México 1986, pág.17

(3) Ibidem.

(norteamericanos, ingleses o alemanes), se les pagaba poco -- más del doble que a los mexicanos.

Los bilimbiques moneda norteamericana con que se pagaba a los mexicanos, sufría un descuento de 5% en la tienda de la compañía; en las demás tiendas el descuento era mayor. De hecho la existencia de la tienda de raya disminuía el salario, a lo -- que había que agregar el descuento de que eran objeto los salarios, el cual se destinaba a cubrir los gastos de un hospital al que no tenían acceso.

El 23 de enero de 1906, se reunieron algunos obreros para organizar y sistematizar la lucha; se organizaron en una junta secreta a la que sólo le faltaba el rubro para ser sindicato y que a propuesta de Diéguez llevó el nombre de "Unión Liberal Humanidad", llegando a agrupar cerca de 100 hombres.

Más tarde, Lázaro Gutiérrez de Lara (que era licenciado) organizaba en la parte baja de Cananea, en el lugar denominado -- Ronquillo, el Club Liberal de Cananea. Ambas organizaciones -- se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía su sede en San Luis Missouri.

Gran sorpresa causó en las autoridades del pueblo, así como -- en los directores de la "Cananea Consolidated Copper Company" la determinación de los obreros, cuando la noche del 31 de -- mayo en uno de los cambios de operarios y mineros de la mina Oversight, se declaró iniciada la huelga; negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban en las minas y talleres los trabajadores salientes.

El movimiento fue unánime, Barroso el presidente municipal asustado por la fuerza del movimiento, en las primeras horas del día 1º de junio, telegrafió al gobernador Izábal. Por su parte el coronel William C. Greene, gerente de la compañía minera telegrafió al mismo Izábal.

Ambos telegramas concedían gran importancia al movimiento a tal grado que se demandaba la autorización o la presencia del gobernador del Estado. En las primeras horas del día más de dos mil trabajadores recorrieron los talleres y las minas, haciendo engrosar sus filas con todos los trabajadores mexicanos; aprestándose a realizar una gran manifestación.

A las diez de la mañana los representantes de los huelguistas que eran: Esteban B. Calderón, Manuel M. Diéguez, Justo Félix, Enrique Ibáñez, Francisco Méndez, Alvaro L. Dieguez, Juan N. Río, Manuel S. Sandoval, Valentín López, Juan C. Bosh, Tiburcio Esquer, Jesus J. Batrás, Mariano Mersina e Ignacio Martínez; se presentaron en las oficinas de la empresa donde les esperaba el apoderado de la empresa Pedro D. Robles, y las autoridades del lugar representadas por el presidente municipal, Doctor Filiberto V. Barroso, el comisario Pablo Rubio y el Juez Menor Arturo Carrillo.

Fue Manuel M. Diéguez quien dio a conocer las peticiones, haciendo saber que estaban inconformes con la prepotencia y diferencia de los salarios de que los extranjeros gozaban; con las largas jornadas de 12 horas, y con los salarios de tres pesos diarios.

Pedían: cinco pesos como sueldo mínimo uniforme, ocho horas diarias como jornada máxima de trabajo, y la destitución y cambio de algunos capataces que se significaban por su odio a los obreros mexicanos.

El representante de la empresa, calificó de exageradas y absurdas las pretensiones proletarias, pero indicó que si los trabajadores regresaban inmediatamente a sus labores y presentaban por escrito sus peticiones, la empresa las estudiaría. Esta salida causó indignación, pero era algo que se esperaba, y en ese momento Esteban B. Calderón hizo entrega de las peticiones por escrito; al mismo tiempo que declaraba que los obreros

no regresarían a sus trabajos. Calderón insistió en - que era injusto que mientras los mineros mexicanos -- que ascendían a la suma de 5260, ganaban tres pesos - diarios, los extranjeros gozaban de un sueldo no me-- nor de siete pesos.

Posteriormente los huelguistas organizaron una mani-- festación que fue silenciosa y ordenada, táctica adop-- tada para evitar provocaciones que permitieran a las autoridades usar las armas. La manifestación era impo-- nente, más de tres mil obreros, tras la manifestación (a respetable distancia) varios automoviles tripua-- dos por americanos provistos de rifles, escoltaban a Mister Greene que seguía con atención el desarrollo - de la manifestación.

La maderería era el único departamento que no había - sido visitado por los huelguistas, muchos obreros y - empleados mexicanos trabajaban en ella, los cuales, a invitación de los obreros empezaron a dejar sus fae-- nas, sumandose al movimiento. Esta actitud no fue del agrado de los hermanos Metcalf, quienes buscaron impe-- dir la salida de los trabajadores agrediendo a los ma-- nifestantes.

Dada la indignación, los hermanos Metcalf fueron muer-- tos e incendiada la maderería, ante esto Greene retro-- cedío y se fueron a parapetar cerca del palacio muni-- cipal; desde donde dispararon contra los mineros huel-- guistas que se retiraban junto a los maderos calcina-- dos, quedaron muertos diez trabajadores, un niño en-- tre ellos. Las llamas subían muy alto en la noche del cielo de Sonora.

Ante el aumento de mineros huelguistas el Presidente municipal telefonó al gobernador Izábal, el cual le contestó; Yo mismo ire a aplacarlos. Al día siguiente por la carretera que conducía a la mina llego el go-- bernador de Sonora Rafael Izábal, al frente de 200 --

rangers de Douglas Arizona, E.E.UU. que habfa traído para someter a los huelguistas mexicanos. Los coroneles Thomas Rinning y Kosterlisky, al frente de los rangers se apostaron delante de las oficinas - de la compañía y como los huelguistas seguían en pie de lucha, Izábal dio orden de que se disparara contra ellos.

Y en las calles del pueblo de Cananea cayeron los mineros abatidos por las balas de los rifles del gobernador, el cual expreso ante las peticiones de los trabajadores, que era absurdo que quisieran competir en sueldos con los norteamericanos; y luego les pidió -- que volvieran al trabajo sin discutir, si no querían ser llevados por la fuerza al ejercito, a pelear contra los yaquis.

A los instigadores de la huelga de Cananea, Manuel M. Diéguez y Esteban B. Calderón se les envió a las "tinajas" (estrechas mazmorras que por hallarse al nivel del mar, se llenaban de agua salada con la marea), de San Juan de Ulúa en el Puerto de Veracruz, a pudrirse con el salitre de las aguas del mar; y el otro Lázaro Gutiérrez de Lara, huyó para juntarse con Ricardo -- Flores Magón.

El Presidente Díaz informó al Congreso de la Unión en septiembre de 1906 :

"La huelga de Cananea fue reprimida con prontitud, energía y prudencia. Dijo complacerse en reconocer el derecho de los obreros a asociarse, siempre que respetasen todos los intereses legítimos. A fines de ese año se supo que la tranquilidad más absoluta dominaba en Cananea, gracias a la vigilancia de la policía en las calles." (4)

(4) Crónica Ilustrada-Revolución Mexicana, Editorial Plubex S.A., 1ª Edición, Argentina 1972, pág. 34.

El desarrollo de la inquietud tanto social como política que se presentó a partir de 1900 y que alcanzó su punto máximo - en 1910, tuvo entre sus principales causas la existencia de una población rural, que alcanzaba el 72% del total de los habitantes de la República; la cual se encontraba viviendo - en la miseria, maltratados y en una condición social, debida a la dura dictadura.

Por su parte la clase media se ahogaba ante una burocracia - cerrada a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas. Pero los hombres despertaron y se prepararon -- para lo que sería la primera revolución social del siglo XX. La cuestión fundamental consistía en poner fin a la dictadura gubernamental, el 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero expide el Plan de San Luis, en el que se desconoce al régimen porfirista, y convocando al establecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no reelección. Dentro de este movimiento, los militares, comandantes y gobiernos de la revolución constitucionalista fijaron en varias ocasiones el salario mínimo que debía pagarse.

Se discute si en los convenios de Ciudad Juárez, que dan fin al gobierno del General Díaz, se enterraron los principios - sociales de la Revolución. De 1911 a 1913 se suceden los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. --- Madero, los cuales defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos; propiciando la aparición de Emiliano Zapata, con la nueva bandera de la revolución: "Tierra y Libertad". Ocurre la traición militar de Victoriano Huerta, el 19 de febrero de 1913, la legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las demás entidades federativas a la lucha.

El Plan de Guadalupe sintetizó los propósitos de la lucha, el restablecimiento de la Constitución violada, de este movimiento surge la Constitución de 1917. El general Huerta abandonó el poder el 15 de julio de 1914, cediendo el triunfo a la Revolución.

Posteriormente al periodo de México Independiente y a la época revolucionaria, las entidades federativas dictaron una serie de medidas tendientes al mejoramiento de las condiciones de los trabajadores; y que en gran parte vienen a ser la base de la Constitución de 1917 y por consiguiente del artículo 123 constitucional. Entre estas disposiciones encontramos las siguientes relacionadas con el salario mínimo :

San Luis Potosí / Septiembre de 1914.

El 15 de septiembre de 1914 el General Eulalio Gutierrez - gobernador del Estado de San Luis Potosí, expidió un decreto sobre el salario mínimo.

En sus principales artículos al respecto decía :

El tipo de salario para el trabajador en San Luis Potosí, a contar del día 16 de los corrientes sera de \$0.75 diarios, y el tiempo máximo de trabajo de trabajo sera de 9 horas diarias. En las minas el salario sera de \$1.25.

En los lugares donde se paguen salarios mayores que al que ahora se fija, no podran disminuir.

Seran cubiertos en moneda legal, y sin descuento alguno se manariamente. Se prohíben las tiendas de raya, las deudas contraídas por los trabajadores de campo, prescriben de oficio en un año, los beneficios de la ley son irrenunciables.

Tabasco / Septiembre de 1914.

El Gobernador, Militar Luis F. Domínguez expidió un decreto el 19 de septiembre el cual contenía :

Artículo 4º.- Ningún peón podrá ser obligado a prestar sus servicios personales por un jornal diario menor de 75 centavos con asistencia, o de un peso sin ella.

Estado de México / Septiembre de 1914.

Decreto del General Francisco Murguía, Gobernador interino y Comandante del Estado de México; de fecha 2 de septiembre de 1914, estableció :

Artículo 1º.- Desde el día 15 del presente mes los propietarios de fincas rústicas y urbanas, representantes de negociaciones mineras e industriales, y en general, todas aquellas personas que por razón o naturaleza del trabajo o industria a que se dediquen tengan la necesidad de emplear a trabajadores conocidos con el nombre de jornaleros; están obligados a remunerarlos con un salario no menor a 65 centavos, a reserva de los convenios que entre el patrón y el empleado se verifiquen por mayor cantidad, cuando así lo requiera el trabajo de -- que se trate.

Puebla / Septiembre de 1914.

El General de División y como jefe del cuerpo del ejército del N.E., expidió un decreto el cual en su artículo 4º declaró :

El hacendado encargado o gerente de fabrica, finca agrícola, industria o cualquiera que sea su categoría, que dejen de pagar jornal mínimo de 80 centavos a que se refiere este decreto incurrirá en una multa de 100 a 25 - mil pesos.

Veracruz / Octubre de 1914.

Con fechas 4 de octubre el Coronel Pérez Romero expidió un primer decreto que estableció el descanso dominical, y un segundo decreto de fecha 19 de octubre de 1914, expedido por Cándido Aguilar aclara y completa el primero.

Artículo 5º- Se establece la retribución del trabajo de los peones de campo, que nunca sera menor de un peso diario. En el salario a destajo, por obra y a precio alzado, podía pagarse en fecha diversa, pero teniendo siempre en cuenta el mínimo fijado. El pago de salario debía hacerse en todo caso en moneda nacional. En 1915 en el Puerto de Veracruz, la sección legislativa, elaboró un proyecto de ley sobre el salario mínimo.

Celaya / Abril de 1915.

El General Alvaro Obregón expide un acuerdo sancionado por la primera jefatura, expedido el 9 de abril de 1915, y que decía en su parte relativa :

Artículo 1º- Que desde hoy el salario mínimo en efectivo de los jornaleros deberá ser de 75 centavos cada día, aumentando la ración de cereales que naturalmente se les tiene asignada en un 25%.

Posteriormente en el capítulo tercero del Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo, del Lic. Rafael Zubarrán, se reglamentó el salario mínimo aun cuando su estipulación se dejó en un principio a la libertad de los contratantes, se reconoció que este debía por lo menos cubrir la necesidad del trabajo duro. Se preveía el establecimiento de un órgano para que por ley especial, tomando en cuenta las condiciones de la producción y el costo de la vida en cada región; fijara anualmente el salario mínimo en cada región y para cada industria.

Yucatán / Diciembre de 1915.

La Ley del Trabajo, de Salvador Alvarado declaró algunos principios básicos que más tarde se plasmarían en la Constitución.

El Capítulo VI titulado "Salarios" (artículos del 83

al 91), y en el que se estableció el salario mínimo - para los trabajadores en general, aprendices y domésticos. La fijación de los salarios mínimos se realizaba por la Junta de Conciliación o por el Tribunal de Arbitraje, tomando en consideración las necesidades - de 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 sociales, para elevar - su espíritu.

Jalisco / Diciembre de 1915.

Manuel Aguirre Berlanga publicó un decreto que al respecto del salario mínimo, a través del decreto 96, el 1º de enero de 1906 fijó el salario mínimo de los obreros en el Estado en \$0.60 diarios, el de los trabajadores de las minas en \$1.50; y la jornada legal de 9 horas de trabajo, y una serie de disposiciones relativas a proteger a los trabajadores.

Después de haber visto las diferentes reglamentaciones y estatutos dictados en los primeros años de este siglo en algunos Estados de la República; y al saber de las tremendas luchas que sostuvieron los trabajadores mexicanos, trataremos ahora la elevación de los salarios mínimos a rango constitucional.

1.2 SU IMPLANTACION EN LA CONSTITUCION DE 1917.

En el año de 1914 surge en la Nación Mexicana un fuerte movimiento a favor de la legislación obrera. Corresponde este movimiento a seguidores de Carranza, lo que significa que su inicio fue principalmente obra del gobierno, por lo que se puede casi considerar que el Derecho del Trabajo en México, es en sus inicios, obra del Estado.

La intención inicial de Venustiano Carranza era promulgar una ley sobre trabajo que remediara el malestar social. La iniciativa de consagrar el Derecho del Trabajo en garantías constitucionales, surgió en el Constituyente de Queretaro; apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, que había llegado a esa conclusión por los resultados obtenidos con la Ley Alvarado.

El decreto de reformas al Plan de Guadalupe promulgado por Carranza el 14 de septiembre de 1916, le autorizaba a convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. El 19 de septiembre se convocó a elecciones para el Congreso señalando que este, habría de verificarse en la ciudad de Queretaro, a partir del día 1º de diciembre y con una duración máxima de dos meses.

En el Congreso se manifestaron dos tendencias, la llamada avanzada que era apoyada por el Srío. de Guerra, General Alvaro Obregón; y la llamada conservadora, que representaba al grupo adicto al Primer Jefe y de la que formaban parte, los autores del Proyecto de Reformas, - Luis M. Rojas, Félix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto.

El Congreso comenzó sus sesiones el día 1º de diciembre, en el discurso inaugural Carranza presentó el proyecto de reformas.

El proyecto constitucional presentado por el Primer Jefe, - fué considerado decepcionante en el aspecto laboral.

Se limitaba a autorizar, en la fracción X del artículo 73, al Poder Legislativo para regular la materia de trabajo; - y se agregó al artículo 5º un párrafo, para limitar a un -- año la obligatoriedad del contrato de trabajo. El 26 de -- diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reformas al artículo 5º; con normas concretas en favor de los trabajadores.

La Comisión Dictaminadora, incluyó sólo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños, y el descanso hebdomadario. En con-- tra del dictamen se inscribieron una serie de oradores, la discusión abarcó las sesiones de los días 26, 27 y 28 de di-- ciembre; la oposición se debía al deseo de hacer más am-- plios los beneficios a la clase trabajadora.

La única oposición sería fué la de Fernando Lizardi, en el sentido de no estar de acuerdo con la frase: "la jornada - máxima de trabajo obligatorio no excedera de 8 horas", por considerar que resultaba contrario a lo establecido en el artículo 4º que garantizaba la libertad de trabajar, y -- este en su opinión garantizaba el derecho de no trabajar. El problema se derivó de las adiciones propuestas por la - Comisión al texto del proyecto, criticadas por Lizardi y -- Martí; Jara intervino para defenderlas insistiendo en la - necesidad de limitar la jornada, aunque se consideraba que ello no correspondía a una Constitución. El diputado -- Victoria del Estado de Yucatán, donde el General Alvarado puso en vigor la ley del Trabajo, se declaró en contra del dictamen por parecerle insuficiente.

Al mismo tiempo solicitó rechazarlo, para crear unas bases constitucionales propicias para legislar en materia del trabajo, comprendiendo lo siguiente: Jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y de Arbitraje, prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones. En el discurso de Victoria, se encuentra la esencia de el artículo 123, al expresar :

"La Constitución debía señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los Estados expidieran - las leyes de trabajo para que de este modo los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertidos ".(5)

Por su parte Froylan C. Manjarrez, mencionó la conveniencia de quitar del artículo 5º las cuestiones obreras, y se dedicara a ellas un capítulo o título de la Constitución. Alfonso Cravioto apoyó la idea, y explicó -- que la Constitución Mexicana tendría el honor de consagrar, los derechos de los trabajadores.

José Natividad Macías no solo apoyo la idea, sino que además presento el día 28 de diciembre de 1916; un proyecto del título en donde exponía las que en su parecer debían de constituir las bases del Derecho del Trabajo. Se integró una Comisión Redactora del nuevo título sobre el trabajo, la cual formaron; Pastor Rouaix, Lugo, De los Ríos y Macías, tomando como punto de partida el proyecto de Macías.

Tras una serie de discusiones con algunos grupos de diputados, resulto el proyecto final que fue enviado a la Comisión encargada de presentarlo a la Asamblea.

(5) Dávalos José, Derecho del Trabajo I, 1ª Edición, Editorial -- Porrúa, México 1988, pág. 65.

La Comisión no realizó modificaciones de fondo, y de esta forma el 23 de enero de 1917, el artículo 123 fue aprobado por los diputados presentes.

El texto del Título Sexto aprobado por el Constituyente -- fué el siguiente :

TITULO SEXTO.⁽⁶⁾

DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL.

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

I.

II.

III.

IV.

V.

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerandolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

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

(6) Martínez López Luis Lic., Leyes Constitucionales-La Constitución de 1917. 1ª Edición, Editorial Imprenta Internacional, México D.F. 1929, págs. 1 y sigs.

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

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación
en las utilidades a que se refiere la fracción VI,
se hará por Comisiones Especiales que se formaran en cada
municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación
que se establecerá en cada Estado.

La importancia de la elevación a rango constitucional de -
las condiciones de trabajo, estriba en que como se ha men-
cionado el país estaba sujeto a un régimen de economía clá
sica, en el cual no existían normas destinadas a interve-
nir en la vida económica del país; y a partir de la Constitución
de 1917, el Estado empieza a intervenir en el con-
trol de la economía.

El constituyente buscó establecer límites a la economía co
locando por encima las normas jurídicas que la reglamentan
tanto en las actividades de producción como en cualquier -
otra. Siguiendo este pensamiento, al derecho se le da un -
caracter social-económico, con la función de comprender to
das las disposiciones legales que rigen el fenómeno econo-
mico; y su función ya no es sólo de protección sino de reivi
ndicar los derechos de los trabajadores.

En el texto del título VI del artículo 123; se forma el --
Derecho del Trabajo, protegiendo al trabajador en general;
destacando que se protege por igual a todos los que pres-
tan un trabajo a otro, o trabajan para vivir, además de --
consignar derechos tendientes a reivindicar a la clase traba
jadora.

En la fracción VI de este título, se consignó al salario -
mínimo como una limitación a la explotación de que eran obje
to los trabajadores. Para dar un buen cumplimiento a las
funciones mencionadas se crean una serie de órganos, los -
cuales tienen la obligación de materializar la protección
y reivindicación de los trabajadores.

1.3 LA LEY FEDERAL

DEL TRABAJO DE 1931.

Una vez que hubo de ser concluida la Constitución de 1917, -- comenzaron a surgir situaciones que no habían sido contempladas. Dichas contingencias tenían su origen principal, en que el Congreso Constituyente de 1917 buscó ir más allá de la -- simple perspectiva social de grupos o clases, razón por la -- que en el artículo 123 de la Constitución se consolidó un Estado moderno y responsable.

Con esta base los legisladores, inspirados en principio en -- las leyes de los diferentes países, conciben la idea de hacer del Derecho del Trabajo; un mínimo de garantías en beneficio de los económicamente débiles e incorporar esas garantías en la Constitución para protegerlas contra la política del legislador ordinario.

Como consecuencia del artículo 123 se hace manifiesta la tendencia a legislar regionalmente, proceso que presenta limitaciones al momento de una demanda obrera que va más allá del -- marco legal local, y se muestra como algo nacional.

Al mismo tiempo se da una expansión del movimiento obrero, -- que pasa de la Casa del Obrero Mundial, a formar la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y la Confederación General de Trabajadores (CGT). En un intento de reemplazar las organizaciones regionales por organizaciones nacionales de trabajadores.

En el mismo sentido el sector empresarial, al observar la tendencia a crear una Central Obrera, los patrones hacen lo propio, y el resultado de esa inquietud es la aparición de las -- primeras organizaciones patronales; las cuales habrán de alcanzar su consolidación en una época posterior.

Una nota característica de este periodo es la creciente de manda de la clase trabajadora por una federalización de al gunas partes de la legislación laboral; ya que la regionalización enfrenta problemas de tipo nacional, e inclusive programas del mismo gobierno.

Un primer paso a la federalización, fué la creación en 1927 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, lo que re forzó la necesidad de una legislación federal. El Presiden te Portes Gil impulsó la federalización de las leyes laborales, el 15 de noviembre de 1928, se reunió en la ciudad de México una Asamblea Obrero-Patronal; a la que fué presentado por la Secretaría de Gobernación, un proyecto de - Código Federal del Trabajo. Este Código viene a ser el pri mer antecedente de la Ley de 1931.

Su presentación produjo una gran expectación, pues la le gislación laboral había sido solamente una promesa que sus cito grandes simpatías; este Código de Trabajo contenía un aspecto interesante, como el establecer los organismos encargados de su aplicación, y el arbitraje obligatorio. Des graciadamente esta convención se vio envuelta en conflictos entre el Presidente Portes Gil y la CROM.

En el año de 1929 se patentizó aun más la necesidad de es tablecer una legislación federal, al reformarse la Constitución el 6 de septiembre de 1929; modificando los artículos 73 fracc.X, y 123 párrafo inicial, disponiendo que a partir de esa fecha correspondía al Congreso Federal la ex pedición de la Ley del Trabajo, derogando la legislación - de los Estados y preparando el camino para dictar la Ley - Federal del Trabajo.

Este mismo año se formuló un proyecto de Código conocido - como "Proyecto Portes Gil", en honor del entonces Presiden te de la República. Este proyecto fué rechazado principalmente por la oposición de agrupaciones obreras fundadas en los errores que contenía, y en la antipatía que sentían -- hacia Portes Gil.

Con la llegada de Pascual Ortiz Rubio a la presidencia la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, redactó un nuevo -- proyecto al que se denominó como Ley Federal del Trabajo. Este proyecto fué objeto de una serie de debates, tanto en el gabinete como en las camaras, los que presentaron en ocasiones dificultades, a pesar de contar con un consenso en la mayoría de sus puntos.

Por otra parte la urgencia de la ley se debía al hecho de que al modificarse la Constitución en 1929, los Estados quedaron impedidos de emitir sus propias leyes del trabajo, y tampoco podían hacerlo en lo referente a los tribunales del trabajo. Finalmente el Congreso lo aprobó en agosto de 1931, y se publicó en el Diario Oficial, el 28 del mismo mes y año entrando en vigor el día de su publicación.

La teoría de la ley, con relación al salario mínimo se precisó en la exposición de motivos en los siguientes términos :

53. "Los conflictos entre el capital y el trabajo pueden revestir una naturaleza más grave. Puede tratarse no de obligar a una de las partes a que se someta a una disposición legal o que acate -- una regla contractual, sino que proporcione nuevas condiciones de trabajo, las jornadas o los procedimientos establecidos en contratos anteriores o sancionados por el uso. Por mucho tiempo quedo encomendado en esta especie de conflictos a las clases mismas la defensa de los derechos e intereses, y éstas apelaron bien a la huelga, el arma obrera, o bien al paro, el arma patronal. El arbitraje primero facultativo y después obligatorio, ha ido ganando terreno para la resolución de estas controversias que alteran gravemente la paz social, Pero la institución del arbitraje en cuestiones obreras ha planteado un grave problema jurídico; los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho, el ár--

bitro o el tribunal arbitral tienen que resolver teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico. El Estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar la justicia en su forma consultiva, sino que interviene para distribuir por vía de la autoridad lo que a cada uno de los participantes en la producción le corresponde, lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas.

56. La reglamentación legal del trabajo garantiza tan sólo - un mínimo de derechos que el Estado considera obligado a proteger en beneficio de las clases trabajadoras. Sobre este mínimo, la voluntad de los interesados puede crear otros derechos, o ampliar los reconocidos en la ley. De más esta decir por lo tanto, que mientras la promulgación de la Ley del Trabajo automáticamente derogará todas las disposiciones de los contratos de trabajo que sean menos favorables para los trabajadores que los consignados en la propia ley, en cambio dejará en pie todas aquellas estipulaciones que sean de carácter favorable." (7)

De acuerdo con esta concepción la Ley de 1931 concretizó un esfuerzo del Gobierno, que con una convicción -- obrerista se decidió a apoyar, la creación de un sistema de normas protectoras y reguladoras del trabajo humano; elemento esencial del desarrollo económico y social del país.

El salario mínimo dentro del texto de la Ley Federal - del Trabajo de 1931, fue descrito por una serie de disposiciones las cuales a continuación se apuntan. (8)

(7) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo - Teoría Integral, Editorial Porrúa, 2ª Edición, México 1972, págs. 169-172.

(8) Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1ª Edición, México - 1981, págs. 80 y sigs.

Concepto. (artículos 99 y 100).

Salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerandolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario. Para los trabajadores de 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 disminuyen el costo de la vida.(art.99)

El salario mínimo no podra ser objeto de compensación o descuento. (art.100)

Organo encargado de fijar el Salario Mínimo. (Art.414)

El salario mínimo sera fijado por Comisiones Especiales que se formaran en cada municipio, con un igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, que no podra ser menor de dos por cada parte y uno de la autoridad municipal, que fungira como Presidente.

Requisitos para ser Representante. (Art.422)

Los representantes patronales y obreros deberán:

- I.Ser mexicanos y mayores de edad.
- II.Saber leer y escribir, y
- III.No haber sido condenados por delitos infamantes,

Procedimiento de Fijación.

(Arts.415,416,417,418)

La fijación se realizara en los siguientes términos :

- I. La Junta Central de Conciliación y Arbitraje, convocará el día primero de noviembre de los años pares, a los patrones y obreros de cada municipio de su jurisdicción para -- que designen sus representantes en la Comisión Especial.
- II. La Comisión Especial se reunirá a mas tardar el día 20 del mismo mes, y deberá comunicar su instalación a la Junta Central; y
- III. Si alguna Comisión no esta reunida o integrada el 1º de diciembre, la Junta Central hara la designación de los miembros que falten dentro de un plazo de 5 días. (art.415)
- IV. Instaladas las Comisiones y con sujeción a las instrucciones recibidas de la Junta Central correspondiente, dentro de un plazo no mayor de 30 días, estudiaran la situación económica de la región y los diversos generos de trabajo. Al efecto recabarán toda clase de datos e informes -- sobre :
 - a) El costo de la vida;
 - b) El presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador;
 - c) Las condiciones económicas de los mercados consumidores y.
 - d) Los demás datos que consideren necesarios para el mejor desempeño de su cometido. (art.416)
- V. Para los efectos del artículo anterior las autoridades -- y todas las empresas, negociaciones, industrias, camaras de comercio, mineras, agricolas, industriales, etc. deben y estan obligadas con las limitaciones que establece -- la legislación común, a ministrar cuantos informes --

relacionados con la determinación del tipo mínimo de salario soliciten las Comisiones Especiales, (art.417)

VI. Los patrones y trabajadores dentro del término de 30 días podrán presentar ante las Comisiones sus puntos de vista con la comprobación que les parezca pertinente, y hacer observaciones y sugerencias encaminadas a facilitar el trabajo de las propias Comisiones, (art.418)

Resolución de las Comisiones Especiales. (Art.419)

Cumplido el plazo de 30 días a que se refiere el artículo 416, la Comisión dictara su resolución fijando el salario mínimo del municipio. La resolución se publicará y comunicará a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje correspondiente antes del día 31 de diciembre.

1.4 REFORMAS CONSTITUCIONALES POSTERIORES.

En un principio la Constitución Política de 1917 consignó los principios de reivindicación social, por los que se había luchado en la Revolución que se inició en 1910; apareciendo en el marco jurídico nacional las garantías individuales y sociales. Estas garantías se incluyeron en el artículo 123, y consignaban entre otras la institución del salario mínimo, así como el procedimiento para su fijación.

Al paso del tiempo las garantías establecidas en el artículo 123, y en especial las relacionadas con el salario mínimo han sido objeto de diversas reformas, las cuales se señalan a continuación en orden cronológico.

Agosto de 1929

El 31 de agosto de 1929, se reforman los artículos constitucionales 73 fracc.X y 123 fracc.XXIX; en el primero desaparece la facultad de legislar en materia de trabajo que tenían los Estados de la Federación, quedando esta atribución exclusivamente al Congreso de la Unión. Como resultado de esta reforma el 18 de agosto de 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo (ley reglamentaria de todo lo relacionado con el salario mínimo).

Octubre de 1933

El 18 de octubre de 1933, se reforma la fracción IX del artículo 123 constitucional, con esta reforma en caso de que las Comisiones Especiales para fijar el salario mínimo no lleguen a un acuerdo; la determinación final la hará la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Noviembre de 1961

El 27 de noviembre de 1961 se reforma la fracc. IV del inciso B del artículo 123, incluyendo a los trabajadores al servicio del Estado a los salarios mínimos.

Noviembre de 1962

El 20 de noviembre de 1962, son reformadas entre otras las fraccs., VI y IX del art. 123. Esta reforma por su trascendencia merece un comentario más a fondo, pues viene a establecer una serie de cambios en materia de salario mínimo que después habrían de consignarse en la ley de 1970.

Los motivos de la reforma se deben a los nuevos requerimientos de justicia que no encontraban plena solución en el texto del art. 123. Debido a que el sistema de fijación de los salarios mínimos resultó ineficiente y defectuoso el Presidente López Mateos, modificó el sistema reformando tanto el texto constitucional como la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Los puntos principales de la reforma fueron :

- a) Creación de los salarios mínimos profesionales.
- b) Trato distinto a los salarios mínimos y a la participación de las utilidades de las empresas, a que se referían en forma conjunta las fraccs. VI y IX - del 123, por considerar que poseen caracteres propios y distintos.
- c) Se consideró insuficiente y defectuosa la fijación de los salarios mínimos por municipios, ya que la división de los Estados obedeció a razones que en la mayoría de los casos no guardaban relación con la solución de problemas de trabajo, por lo que no pueden servir de fundamento para una determinación razonable y justa de los salarios mínimos. En consecuencia propuso fijar los salarios mínimos en función de zonas económicas.

Diciembre de 1986

El 22 de diciembre de 1986, se reforma la fracción VI del inciso A del artículo 123 de la Constitución. Los argumentos que fundamentaron esta reforma se referían a la mayor flexibilidad que otorgó la ley, a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; resultante de las reformas de 1974 y 1982.

Esta flexibilidad se refirió a la facultad de dar inicio al procedimiento de revisión de los salarios mínimos, y a la disminución en el número de las zonas económicas y Comisiones Regionales; cambios importantes dentro del sistema de fijación de los salarios mínimos.

El resurgimiento de las presiones inflacionarias en el año de 1986, llevó a la fijación en tres ocasiones del salario mínimo, y puso en evidencia la necesidad de ajustar los lapsos y procedimientos de fijación; - buscando establecer mecanismos más ágiles y oportunos. Estas consideraciones se manifestaron en la exposición de motivos del Ejecutivo Federal, ante la necesidad de acortar los lapsos de fijación de los salarios mínimos y, de aumentar la frecuencia de las revisiones; lo que evidenció los inconvenientes del mecanismo de revisión establecido, el cual se realizaba en dos etapas.

La primera en las Comisiones Regionales y la segunda en la Comisión Nacional, que decidía de manera definitiva y, en gran número de casos modificaba las resoluciones de las Comisiones Regionales. La actualización de las normas jurídicas se hacía indispensable porque la realidad había rebasado el marco formal establecido.

La iniciativa presentada por el Ejecutivo al Congreso de la Unión, el 6 de octubre de 1986, después de ser aprobada por la mayoría de las legislaturas de los Estados; dio lugar al decreto de 22 de diciembre de -- 1986 , por el que se reformó la fracc. VI del inciso A del artículo 123 constitucional. El texto de la fracción citada, quedo expresado en la forma siguiente:

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

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

Los salarios se fijarán por una Comisión Nacional, integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, la que podrá auxiliarse de -- las Comisiones Especiales de carácter consultivo que -- considere indispensables para el mejor desempeño de -- sus funciones.

Los cambios fueron los siguientes :

- Se sustituyó el concepto de Zona Económica por el de Area Geográfica.
- Se confirmó la característica de suficiencia que la Constitución otorga al salario mínimo y se actualizó la definición de los salarios mínimos profesionales al señalar que éstos se fijaran conside

rando las condiciones de las distintas actividades económicas, no sólo de las industriales y comerciales como se señalaba anteriormente.

- Se determinó que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, fuera el único organismo encargado de la función de fijar dichos salarios en todo el país, con lo que eliminó el doble proceso de fijación que existía anteriormente.
- Se determinó asimismo que para el mejor desempeño de su función y en aquellos aspectos en los que la Comisión lo considerara indispensable, podría auxiliarse de Comisiones Especiales de carácter consultivo y de integración tripartita.

1.5 LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación. El primero de 1962, surge -- como resultado de una Comisión creada por el Presidente López Mateos en el año de 1960, y a la cual se le encargó preparar un anteproyecto de Ley Federal del Trabajo. Dicha comisión es tuvó integrada por el Lic. Salomón González Blanco (Secretario de Trabajo y Previsión Social), la Licda. Marfa Cristina Salmorán de Tamayo (Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje), el Lic. Ramiro Lózano (Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.), y el maestro emerito Mario de la Cueva.

Este anteproyecto exigía, de una forma previa la reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, del Apartado "A" del artículo 123 constitucional.

El anteproyecto no fue presentado como tal, y sólo sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962. En 1967, el Presidente Díaz Ordaz designó una segunda comisión, formada con las mismas personas mencionadas antes y con el maestro Alfonso López Aparicio.

El segundo anteproyecto fue concluido en el año de 1968 y a propuesta del Ejecutivo se remitió a los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. La clase patronal no hizo ningún comentario y en virtud de ello se creyó oportuno que los sectores nombraran comisiones para la discusión del proyecto.

La clase patronal formó una comisión con muy distinguidos especialistas, y otro tanto hizo el sector obrero encontrando -- en ambos casos muy diferente actitud.

Los primeros de crítica al anteproyecto, llegando a solicitar que sólo se hicieran reformas procesales a la ley de 1931; los segundos de obediencia a lo que veían como una orden presidencial. Sin embargo el sector -- obrero realizó algunas insinuaciones que se convirtieron en modificaciones en materia de libertad sindical contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.

Elaborado el proyecto con las observaciones de los sectores interesados, se remitió a las Camaras a donde acudieron de nuevo los sectores interesados; así como a los miembros de la Comisión Redactora para llevar a cabo un cambio de impresiones.

Por iniciativa de diputados y senadores, se introdujeron algunas modificaciones, pero sin alterar esencialmente el documento original.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial el 1° de abril de 1970 y entró en vigor el 1° de mayo del mismo año. En relación con los salarios mínimos la nueva ley no introdujo ninguna modificación a los artículos de fondo relacionados con los salarios mínimos.

Por cuanto a la integración de las Comisiones y al procedimiento de determinación de los salarios mínimos la ley transcribe casi íntegro, el texto de la reforma de 1962; agregando solamente que los representantes y funcionarios, no deberán pertenecer al Estado Eclesiástico, y que la Dirección Técnica deberá también recabar información de las organizaciones sindicales para conocer la situación económica nacional.

La nueva ley de 1970 en relación con el salario mínimo estableció las bases para su reglamentación en los siguientes términos. (9)

(9) Salarios Mínimos que regirán de 1970-1971, Comisión Nacional de los salarios mínimos, 1ª Edición, Edición del I.M.S.S., México 1972. págs. 38-40 y 47-52.

Concepto.

Art. 90

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

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

Tipos.

Arts. 91,93,96

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. (art.91)

Los trabajadores de campo, dentro de los lineamientos señalados en el artículo 90, disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades. (art.93)

Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, o de la profesión, oficio o trabajo especial considerado, dentro de una o varias zonas económicas.(art.96)

Fijación de los Salarios Mínimos. Arts. 94,95.

Los salarios mínimos serán fijados por las Comisiones Regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. (art. 94)

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. (art.95)

Integración de la Comisión Nacional
de los Salarios Mínimos.

Arts. 551, 554, 558.

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

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 Secretarios del Trabajo y Previsión Social;

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

III. El Consejo de Representantes deberá quedar integrado el 1º de julio del año que corresponda a más tardar. (art. 554)

La Dirección Técnica se integrará :

I. Con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

II. Con el número de asesores técnicos que nombre la misma Secretaría. (art. 558)

Comisiones Regionales.

Art. 564

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

Procedimiento de fijación
en las Comisiones Regionales.

Art. 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 deba procederse a la fijación de los salarios mínimos, podrán presentarse los estudios que juzguen convenientes 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 patrones, -- efectuar directamente las investigaciones y estudios -- que juzguen conveniente y dictar resolución fijando -- los salarios mínimos. Dentro del mismo término podrán solicitar de la Dirección Técnica investigaciones y estudios complementarios; y

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

Resolución de las
Comisiones Regionales.

Art. 572

Las Comisiones Regionales expresarán en sus resoluciones los fundamentos que las justifiquen. A este fin, deberán tomar en consideración los informes de la Dirección Técnica, las investigaciones y estudios que hubiesen efectuado y los estudios presentados por los trabajadores y patrones. La resolución determinará :

I.-El Salario Mínimo general;

II.-El salario mínimo del campo; y

III.-Los salarios mínimos profesionales.

Procedimiento de fijación
en la Comisión Nacional.

Art. 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 juz-- guen conveniente, 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 tra-- bajadores y los patrones y dictará resolución confir-- mando o modificando las que hubiesen dictado las Comi-- siones Regionales. Podrá efectuar directamente las in-- vestigaciones y estudios que juzgue conveniente y so-- licitar de la Dirección Técnica estudios complementa-- rios;

III.- Si alguna de las Comisiones Regionales no dic-- tare resolución dentro del término señalado en el ar-- tículo 571, fracción II, el Consejo de Representantes - dictará resolución correspondiente, después de estudi-- ar el informe de la Dirección Técnica y los estudios presentados por los trabajadores y patrones ante la - Comisión Regional y de efectuar directamente las in-- vestigaciones y estudios que juzgue conveniente;

IV.- La Comisión Nacional 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 estu-- dios que hubiese efectuado y las observaciones y estu-- dios 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 .

V i g e n c i a .

Art. 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.

Posteriormente a su entrada en vigor, la ley Federal -- del Trabajo de 1970, y en especial las disposiciones relativas al salario mínimo, han sido objeto de las siguientes reformas.

Abril de 1972 (10)

El 24 de abril de 1972 se reforma y adiciona el artículo 97, se reforma la fracción II y se adiciona la fracción III. Esta reforma fué introducida a proposito del -- sistema de vivienda.

Enero de 1974 (11)

El 9 de enero de 1974, se adiciona la fracción IV al artículo 97 de la ley. Su motivo fué la implantación de -- crédito a los trabajadores para la compra de bienes de consumo duradero, provocando algunos ajustes a proposito de los descuentos al salario mínimo.

(10) Diario Oficial #46 de 24 de abril de 1972. Decreto de 22 de -- abril de 1972.

(11) Diario Oficial #6 de 9 de enero de 1974. Decreto de 30 de diciembre de 1973.

Septiembre de 1974 (12)

El 30 de septiembre de 1974, se reforma el artículo 561 fracción V, 570, fracciones I y II del 571, fracciones - III y V del 573; y se adicionan las fracciones VI y -- VII del 561. Esta reforma se debió principalmente a la situación que vivió el país, por lo cual la Dirección - Técnica de la Comisión Nacional, habría de publicar regularmente información sobre fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida, atender consultas sobre esas fluctuaciones y fijar los salarios anualmente.

Diciembre de 1974 (13)

El 24 de diciembre de 1974 se reforma el artículo 95.

Julio de 1976 (14)

El 2 de julio de 1976 se reforma la fracc. IV del artículo 97.

Enero de 1982 (15)

El 7 de enero de 1982 se reforma la fracc. IV del artículo 97.

Diciembre de 1982. (16)

El 31 de diciembre de 1982, se reforman y adicionan los artículos 570, 571 y 573. Esta reforma tuvo como origen la situación económica que vivía el país, por medio de ella y como punto más relevante se establece que la Co

(12) Diario Oficial #2, de 30 de septiembre de 1974. Decreto de 27 de septiembre de 1974.

(13) Diario Oficial #37 de 24 de diciembre de 1974. Decreto de 21 de diciembre de 1974.

(14) Diario Oficial #2, de 2 de julio de 1976. Decreto de 28 de mayo de 1976.

misión Nacional podrá reunirse en cualquier época del año, a solicitud del Secretario del Trabajo para revisar y en su caso modificar, los salarios mínimos cuando la situación económica así lo exija.

Enero de 1988. (17)

El 21 de enero de 1988 se reforman los artículos 91, 92, 93, 94, 95, 96, 553, 557, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 573, 574, 676, 678, 679, 680, 681, 1004, y se adicionan el artículo 682-A; se reforman las denominaciones de los capítulos VII y VIII, del Título II y del capítulo II del Título XIII, y se deroga el artículo 572.

Esta reforma tiene su origen en las reformas a la -- fracción VI del Apartado A del artículo 123 constitucional, que sentaron las bases para un cambio en el sistema de fijación de los salarios mínimos; al simplificar el procedimiento y actualizar la regionalización utilizada. Sin embargo, las nuevas bases necesitaban la adecuación correspondiente del marco reglamentario.

Con esta finalidad, en el mes de septiembre de 1987, el Presidente envió al Congreso una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

La iniciativa en cuestión, después de algunas modificaciones fué aprobada y publicada, en el Diario Oficial el 21 de enero de 1988. Las reformas a la ley representan modificaciones a 38 artículos de dicho ordenamiento.

Las reformas de más interés se centraron en los siguientes artículos :

(15) D.O #4 de 7 de enero de 1982. Decreto de 29 de diciembre 1981.

(16) D.O #44 de diciembre 31 1982. Decreto de 29 de diciembre 1982.

(17) D.O #14 de enero 21 de 1988. Decreto de 16 de diciembre 1988.

Art. 91. Se eliminó la diferenciación entre salarios mínimos generales y de campo, se establece con precisión el ámbito de aplicación de los salarios mínimos generales y de los profesionales.

Art. 94. Se establece que el procedimiento de fijación de los salarios mínimos, recae exclusivamente en la Comisión Nacional, y se faculta a ésta Comisión para establecer Comisiones de carácter Consultivo en su caso.

Art. 95. Mantiene la integración tripartita de la Comisión Nacional y Comisiones Consultivas.

Art. 96. Es precisado el nuevo concepto de "áreas geográficas", señalando que éstas se integrarán por uno o más municipios en los que deba existir un mismo salario mínimo general. Se establece con claridad que no es necesaria la continuidad territorial entre los municipios para poder constituir las áreas geográficas.

Art. 553. Se amplian los deberes y atribuciones del Presidente de la Comisión en relación:

- a) la organización y vigilancia del funcionamiento de las Comisiones Consultivas;
- b) presidir los trabajos de las Comisiones Consultivas o designar quienes deberán presidirlas.

Art. 557. Son establecidas las facultades para que el Consejo de Representantes, determine o modifique las áreas geográficas, apruebe la creación de comisiones consultivas; y fije los salarios mínimos de acuerdo al nuevo procedimiento.

Art. 561. Se actualizan las funciones de la Dirección Técnica, como órgano de apoyo al Consejo de Representantes, de acuerdo con los nuevos proce-

dimientos de fijación; se le otorga la atribución de - realizar estudios para determinar la división de la República, en áreas geográficas y para proponer modificaciones a la misma.

Art.563. A los deberes y atribuciones del Director Técnico se agrega la facultad de integrar previa instrucción del Presidente de la Comisión, a -- los secretarios técnicos de las comisiones consultivas.

Art.564. Se faculta al Presidente de - la Comisión, para determinar las bases de organización y funcionamiento de las comisiones consultivas.

Art.565. Es establecido el procedimiento para la integración de las comisiones consultivas.

Art.567. Son señalados los deberes y - atribuciones de las comisiones consultivas.

Art.568/569. Se establecen los deberes y atribuciones del Presidente de las comisiones consultivas y de su secretariado técnico respectivamente.

Art.570. En lo que se refiere a la revisión de los salarios mínimos, se establece la facultad de los sindicatos, federaciones o confederaciones - de trabajadores o de patrones, para solicitar el inicio del proceso; y determina los requisitos para presentar la solicitud.

CAPITULO SEGUNDO
CONSIDERACIONES AL SALARIO MINIMO

2.1 DIVERSOS CONCEPTOS.

El término salario mínimo ha sido objeto de diversos conceptos, por una parte encontramos los pronunciados por diversos autores, y por otra los que son producto de organizaciones, convenciones etc.

Sin embargo resulta necesario establecer previo a la revisión de estos conceptos, un concepto del término salario, ya que esta figura, viene a ser el género del cual se desprende el salario mínimo como la especie; es decir el salario mínimo constituye uno de los diversos tipos del salario.

Concepto de Salario.

SALARIO. Etimológicamente viene de salarium, de sal; porque era costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal; mientras que la palabra sueldo, hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción soldada, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas.

Son utilizadas como sinónimos de salario, (a pesar de sus diferencias), los enlistados por Casanes; haber, dietas, sobresueldo, sobrepaga, semana, quincena, mensualidad, mesada, anata, acostamiento, comisión, situado, situación, anata, quita, sabido, alata, vendaje, hachuras, regalía, travesía, obvencción, subvención, viático, ayuda de costas, asesoría, corretaje, gajes, percance, provecho, merced y mayoralía.

Su sinonimia proviene del hecho de que todos estos vo cablos expresan la idea de retribución de servicios. Concretando tenemos que los términos más próximos son sueldo, soldada, emolumentos, estipendio, derechos, jornal, paga, remuneración, haberes, gratificación y honorarios. Depurando todavía más Barcia precisa:

Sueldo. Cantidad que el Estado paga a sus empleados, proviene del antiguo frances soulde o sou, de donde provienen las palabras soldado y soldada; está última parece tener su origen en sueldo, antigua moneda igual a la vigésima parte de una lira y que solía pagarse a los soldados, hombres de armas que integraban las huestes medieval de un rey o señor.

Estipendio. Cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera.

Emolumento. Lo que aumenta nuestro haber, hace crecer nuestros bienes y expresa la idea de sobresueldo o gaje, lo opuesto a menoscabo o detrimento.

Derechos. Pagas especiales determinadas por arancel, disposiciones legales vigentes.

Honorarios. El salario distinguido, honroso, que se da a los profesionales académicos.

Dentro de la terminología de las retribuciones laborales, quizás el criterio más práctico y lógico sea adoptar la voz salario, para denominar lo que el trabajador recibe por su trabajo. ⁽¹⁸⁾

Otros conceptos son:

Cabanellas lo define como la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de -

(18) Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Editorial Bibliográfica Omeba, 1ª Edición, Buenos Aires Argentina 1968, pág. 570.

ceder al patrón todos sus derechos sobre el trabajo - realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no solo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, impedimento o interrupciones del trabajo, cotizaciones del patrón por seguros y bienestar, beneficios de los herederos y conceptos semejantes. (19)

Gide señala que el salario, como lo definen los economistas, viene a ser toda renta provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo. (20)

El salario es una consideración económica y desde el punto de vista del trabajador, es el ingreso contractual del trabajador subordinado. Desde el punto de vista jurídico, el salario es la contraprestación del trabajo subordinado. Un crédito del trabajador y una deuda del empleador, que se dan en relación de reciprocidad con un derecho de éste, y una obligación de aquél, cuyo objeto es la prestación del trabajo. (21)

Briseño Ruiz lo define como "la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y su familia." (22)

(19) Cabanellas Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Tomo IV, 11ª Edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires 1976, pag. 7

(20) Ibidem.

(21) López Justo, Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXV, 1ª Edición, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1968, pags. 131, 135, 136.

(22) Briseño Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, 2ª Edición, Editorial Sagitario, México 1985, pag. 356.

Alonso Garcia señala que "es la a tribución patrimonial fijada legal o convencionalmente o por via mixta, que como contraprestación nacida de la relación laboral, el empresario debe al trabajador en reciprocidad del trabajo realizado por este." (23)

Buen Lozano manifiesta, "la idea de salario es un punto fundamental del Derecho del Trabajo, integra en la relación laboral el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo - que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo." (24)

De Ferrari nos dice, " el salario - es o tiende ser, en nuestros días una retribución "forfait" (cuando por accidentes o circunstancias imprevistas, el empleador no puede utilizar los servicios de su empleado durante las horas de la jornada legal, o de -- los días favorables del mes, le debe el mismo salario - porque el patrono ha tomado a su cargo los riesgos de la explotación.), que el trabajador recibe ya sea por - la prestación de un servicio o por el simple hecho de permanecer a la orden de un empleador. (punto de vista jurídico)

Y agrega:

En cambio para los autores en general, el salario es la contrapartida que debe el empleador por el trabajo cumplido." (25)

Devealf afirma, "Es la remuneración correspondiente al hecho de poner los trabajadores sus energías a disposición del empleador, si el patrón

(23) Alonso Garcia Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 4ª Edición, Editorial Ariel, Madrid 1973, pág. 498.

(24) Buen Lozano Néstor de, Derecho del Trabajo, Tomo II, 5ª Edición, Editorial Porrúa, México 1983, pág. 173.

o utiliza dichas energías porque no puede o no quiere hacerlo, no por esto es exonerado de su obligación de abonar el salario." (26)

Dentro de la Doctrina Francesa e Italiana se entiende por salario: "La cantidad que el obrero recibe directamente del empleador como precio de la prestación del servicio. Dicha cantidad o precio varía con la cantidad o calidad del trabajo realizado." (27)

Ludovico Barasí lo define como, "La contraprestación intercambiada con la prestación fundamental del trabajo y que imprime así a la relación contractual completa, el carácter de relación a título oneroso."

Ihering entiende por salario en sentido amplio no sólo el precio del trabajo, sino el precio de la venta, los alquileres y el interés del dinero.

Mithoff declara que lo constituye la retribución obtenida por la persona en justa correspondencia del uso cedido por ella de la fuerza propia del trabajo a otro.

Henry George ve en el salario la retribución dada por el trabajo manual, o bien la parte del producto obtenido por el trabajo.

Colotti y Feito lo entiende como la contraprestación total que el trabajador, recibe --

(25) De Ferrari Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. II, 2ª Edición, - Editorial de Palma, Buenos Aires 1977, pág. 220.

(26) Ibidem, pág. 221

(27) Ibidem, pág. 227

obligatoriamente por la prestación de su fuerza de -- trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente en metálico o en especie." (28)

Bayón Chacón afirma que se le debe definir "desde un enfoque estrictamente contractual, y lo considera como el objeto de la prestación retributiva debida por el empresario al trabajador "por razón o en virtud del trabajo prestado" (artículo 37 - de la Ley de Contrato de Trabajo). (29)

Los anteriores conceptos del término salario, al provenir de diferentes autores, establecen al salario de diferentes maneras entre las que encontramos:

- una compensación
- una renta o provecho
- un ingreso contractual
- una contraprestación
- una retribución
- una prestación
- una atribución
- un fin
- una remuneración
- un precio.

Como en un principio se manifestó el salario, viene a ser el género del cual se desprenden un buen número de especies, o tipos de este; los cuales son clasificados por los autores, tomando en cuenta los diversos aspectos de unos y otros, a fin de determinar los caracteres de diferenciación.

(28) Briseño Ruz, op.cit., pág. 355.

(29) Bayón Chacón Gaspar, Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases, 1ª Edición, Editorial Universidad de Madrid, Madrid 1971, -pág. 77.

Clasificación de los Tipos de Salario.

I Desde el punto de vista
de su Sistema de Valuación.

- Unidad de tiempo
- Unidad de obra.
- Comisión
- A precio alzado.

II Desde el punto de vista
de los Factores que lo integran.

- En efectivo.
- En especie
- Mixto.

III. Desde el punto de vista
de la Periodicidad de su pago.

- Semanal
- Quincenal
- Mensual
- Anual.

IV Desde el punto de vista
de su Monto.

- Mínimo general
- Mínimo profesional
- Remunerador.

V Desde el punto de vista
de la Jornada en que se genera.

- Ordinario
- Extraordinario.

VI Desde el punto de vista
de los Elementos que lo componen.

- Tabulado
- Cuota diaria
- Integrado
- Para el cálculo de prestaciones.

VII Desde el punto de vista
de sus Fuentes.

- Retribución legal
- Retribución convencional
- Retribución usual
- Retribución mixta o compleja.

VIII Desde el punto de vista
de su Garantía.

- Retribución garantizada
- Retribución no garantizada.

IX Desde el punto de vista
de la Expresión de su valor.

- Retribución nominal
- Retribución real.

X Desde el punto de vista
de su carácter.

- Retribución Fija
- Retribución variable.

En consecuencia el salario presenta diversas modalidades entre las que encontramos;

Salario Básico
Con primas
De Asistencia y de salvamento
Directo
Efectivo
En dinero
En especie
Familiar
Indirecto
Individual
Infimo
Legal
Máximo
MINIMO
Mixto
Movil
Nominal
Real
Por pieza
Por tarea
Por tiempo
Predominante
Progresivo
Sindical
Tipo
Vital.

La revisión de los diferentes conceptos del término salarío, así como su clasificación y diferentes modalidades, ha sentado la base para proceder a analizar a una de sus modalidades; el salario mínimo.

El origen del término salario mínimo se remonta a las legislaciones de Australia y Nueva Zelandia, donde los diversos historiadores hablan del término salario mínimo o salario vital.

Esta dualidad se debe al parecer, en razón de su naturaleza puesto que el objetivo principal perseguido por dichas legislaciones al intervenir en su fijación era el de garantizar a los trabajadores, un determinado nivel de vida.

En relación con los diferentes criterios que buscan definir al salario mínimo, tenemos los siguientes :

Francisco de Ferrari, lo define como - "El más bajo que debe pagarse en un país, en una región o en una industria, según los gremios de empresa, etc. La ley en tales casos prohíbe a los empleadores hacer efectivas - retribuciones inferiores a las fijadas por ellas o por el órgano que ella indique o por medio de convenios colectivos, cuando se establece que no puede pagarse una retribución inferior a la fijada se esta frente a un salario mínimo.

Agregando que :

Se le puede definir como una remuneración no fijada por las partes, pero obligatoria para ellas, que corresponde normalmente a ciertos promedios de bienestar material, que el grupo social puede asegurar a la mayoría de sus miembros." (30)

Briseño Rufz, "La cantidad menor en -- efectivo y bastante que debe el patrón al trabajador -- por los servicios prestados en una jornada de trabajo -- para satisfacer las necesidades normales como je--

(30) De Ferrari Francisco, op. cit. pág. 286 y ss.

fe de familia en el orden material, social y cultural y, para proveer a la educación de los hijos." (31)

Cabanellas lo define; "Sera el que se estime suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para establecer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos." (32)

Para el Maestro De la Cueva representa; "La retribución menor que debe pagarse a los trabajadores en general y a los de las profesiones, oficios o trabajos especiales." (33)

El mismo De la Cueva precisa; "La idea del salario mínimo es, precisamente señalar el nivel mínimo en la escala social, abajo del cual la vida deja de corresponder a la dignidad y a la esencia de la persona humana." (34)

Zamora y Castillo lo define; "Se designa como salario mínimo un límite retributivo laboral que no cabe disminuir, la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempos de terminados." (35)

El término salario mínimo también ha sido objeto de análisis en diversos documentos y organismos, los cuales han aportado los siguientes conceptos.

(31) Briseño Ruiz Alberto, op.cit., pág. 353

(32) Cabanellas Guillermo, op.cit., pág. 10

(33) De la Cueva Mario, op.cit., pág. 314

(34) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 4ª Edición, Editorial Porrúa, México 1959, pág. 660.

(35) Zamora y Castillo Luis Alcalá, Tratado de Política Laboral y Social, Tomo III, 1ª Edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires 1972, Pág. 114.

Tratado de Versalles.

En el Tratado de Versalles, se trató lo relativo a la fijación del salario mínimo, y en el inciso III del artículo 427 declaró, fundándose en el descontento, en la miseria y en la injusticia social; la necesidad de "garantizar" un salario que asegure condiciones decorosas de existencia. (esto a llevado a llamar salario garantizado al mínimo)

Encíclica Rerum Novarum.

El Papa León XIII en la Encíclica Rerum Novarum estableció; "El trabajo humano, tiene una doble cualidad; es personal puesto que la fuerza de trabajo es inherente a la persona humana y propia de ella y es, además necesario, pues el hombre necesita vivir de su trabajo. Si se atiende únicamente al primer requisito, resultará lícito al hombre pactar cualquier salario, -- pero si se toma en cuenta el segundo, en atención a -- que existe por ley natural de existir, y a que el hombre sólo adquiere de su trabajo los medios necesarios para ello; es indispensable que el salario baste para cubrir las necesidades del obrero, que sea frugal y de buenas costumbres." (36)

Consolidación de las Leyes del Trabajo de Brasil.

El artículo 76 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo de Brasil establece:
"Se entiende por salario mínimo, la contraprestación mínima debida y pagada directamente por el patrono a todo trabajador, inclusive a los trabajadores rurales,

(36) Barajas Santiago, Introducción al Derecho Mexicano-Derecho del Trabajo, 1ª Edición, Editorial U.N.A.M., México 1981, pág. 59

sin distinción de sexo, por día normal de trabajo y capaz de satisfacer, en determinada época y región del país, sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte."

De conformidad con el artículo 81 del mencionado texto legal, el salario mínimo "será determinado por la fórmula

$$S_m = a + b + c + d + e$$

en que a, b, c, d, e representan respectivamente el valor de los gastos diarios como alimentación, transporte, habitación, vestuario, higiene; necesarios a la vida de un trabajador adulto."

Organización Internacional del Trabajo.

Para la Organización Internacional del Trabajo ha sido una preocupación, el establecimiento de los salarios mínimos, para proteger a los trabajadores y proveer de los mecanismos jurídicos para su determinación.

En el artículo 41 de su Constitución, se expresó que debía abonarse "un salario adecuado para mantener un nivel de vida razonable, según el concepto de su tiempo y de su país."

Este principio se confirma en la declaración de Filadelfia (conferencia de la O.I.T. de 1944), y que recientemente acababa de adquirir su exacta dimensión, en la Declaración Universal de Derechos Humanos; aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas al proclamar, enfáticamente que: "toda persona que trabaje tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana".

La Convención 26, adoptada en 1928 por la Conferencia General de la O.I.T., instituyó los métodos de fijación de los salarios mínimos.

Por aquel proyecto de convención, todo miembro de la O.I.T., que hubiese ratificado el convenio se comprometa a instituir y conservar métodos que permitan fijar las tarifas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en la industria; pero solamente cuando no exista un régimen eficaz para implantar salarios, mediante convenios colectivos o de otro modo, y donde los salarios son excepcionalmente bajos.

Carta Internacional Americana
de Garantías Individuales.

La Carta Internacional Americana de Garantías Individuales, aprobada en Bogotá en 1940, que dice:

"Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención del Estado y de los trabajadores y empleadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo; al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas. Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviere regulado por un contrato o convención colectiva."

La intervención del Estado en la fijación del salario mínimo, no representa que ese salario sea el que ha de fijarse a los trabajadores, pues éstos pueden lograr mediante negociaciones un salario superior al mínimo; ya que el Estado solamente fija el límite mínimo bajo el cual no puede establecerse ningún salario, si bien el Estado prohíbe a los trabajadores negarse colectivamente a trabajar a cambio de salarios más bajos de los que fija, y prohíbe a los patrones desconocer la tarifa legal, desgraciadamente no puede el Estado; a

menos que adopte medidas más severas, impedir que los patrones ocupen un número menor de trabajadores si consideran que la tarifa es muy elevada.

En el mismo orden de ideas, y toda vez que se han anotado diversos conceptos con relación al salario mínimo, sera importante anotar algunas tesis jurisprudenciales que con relación al mismo han sido enunciadas.

Salario Mínimo, principio jurídico del.

El artículo 486 de la ley Federal del Trabajo al establecer como salario máximo para el pago de prestaciones por concepto de indemnización por riesgo de trabajo y por prima de antigüedad, el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente, no circunscribe este concepto al del salario mínimo general, sino que también comprende al mínimo profesional; de ahí que si se demuestra que un trabajador desempeña un puesto de los considerados por la resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, como sujeta de aplicación de un salario mínimo profesional, tal determinación es aplicable para todas sus consecuencias legales cuando el trabajador demuestra desempeñar el puesto respecto del cual se asigne dicho salario mínimo profesional. Esto significa aplicar correctamente el citado artículo 486 en virtud de que la interpretación de este precepto debe hacerse en función a su texto - que no excluye a los salarios mínimos profesionales. Ejecutoria: Informe 1978, 2ª parte, 4ª sala, pp. 42 y 43. A.D. 4963/77. Instituto Mexicano del Seguro Social, 23 de enero de 1978.

Salario Mínimo, falta de pago del.

Si el patrón no cubre a un trabajador el salario mínimo de la zona en que desarrolla sus labores, incurre en

falta de probidad u honradez, puesto que su proceder se --
 aparta de la rectitud, bondad e integridad de ánimo al
 no otorgar a su subordinado la cantidad que conforme al
 artículo 123, fracción VI del Apartado "A" Constitucio-
 nal, y 90 de la Ley Federal del Trabajo, que es la suma
 menor que debe cubrirle por los servicios prestados en
 una jornada; cae en la causal de rescisión prevista en
 la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Tra-
 bajo.

Ejecutoria: Informe 1978, 2ª parte, 4ª sala, p.42, A.D.5468/78 Juana
 López Vda. de Carrillo.8 de febrero de 1978.

Salario Mínimo, contra su fijación
no procede la suspensión.

Si se reclama la resolución de una Junta que fija el sa-
 lario mínimo para determinada región, debe negarse la --
 suspensión, porque se retardaría la ejecución de una me-
 dida benéfica para la colectividad, pues la sociedad y -
 el Estado están interesados en que se mejoren las condi-
 ciones de sus miembros, y como los trabajadores tienen -
 destinados sus salarios a llenar las imperiosas necesida-
 des de la vida, éstos adquieren el carácter de alimento.

Jurisprudencia : Apéndice 1975, 5ª parte, 4ª sala, tesis 221, pp.208
 y 209.

El establecimiento del salario mínimo, ha suscitado un de-
 bate, encontrando entre los autores una dualidad de cri-
 terios, por una parte los que lo justifican, y por otra
 a los que lo rechazan.

Los argumentos de quienes lo justifican se pueden resu-
 mir en los siguientes :

- I. La idea de libertad manejada en el liberalismo era
 falsa, ya que sólo existía para el fuerte y no para
 el débil, además de considerar que la organización
 de la producción no es un asunto exclusivo de los
 particulares.

- II. Se basa en la necesidad de proteger al obrero de abusos del patrón, en el deber social de resguardar su vida asegurándole un salario con el cual hacer frente a sus necesidades de vida; en una base de armonía de las relaciones entre el patrón y el trabajador.
- III. Al establecer el salario mínimo, se presenta un plano de igualdad para todos los patrones, obligándolos a perfeccionar sus métodos de trabajo y utilizar sistemas técnicos a fin de obtener las posibilidades para pagar esa retribución mínima.
- IV. Se intenta aumentar el nivel intelectual y moral de los trabajadores, así como el poder adquisitivo de éstos, con lo que resultan beneficiados -- los patrones.
- V. Un salario inferior al necesario para subsistir provoca conflictos, y malestar en la clase trabajadora, y como consecuencia la inestabilidad general.
- VI. Su fijación garantiza a cada individuo el que pueda aspirar a desarrollar sus facultades.
- VII. Protege a la familia, y en general a toda la sociedad, evitando la injusticia que significaría el pagar una retribución insuficiente.
- VIII. Se justifica la intervención del Estado que no puede permanecer indiferente, ante la situación -- que produce retribuciones inferiores.

Los argumentos en contra de su establecimiento, pueden resumirse en los siguientes :

- I. El liberalismo y el individualismo se opusieron por considerar, que las relaciones económicas -- eran asunto que sólo competía a los particulares.

- II. En consecuencia debía regir la ley de la oferta y la demanda, estableciéndose los salarios sin inter ven ción del legislador.
- III. La intervención del Estado, provoca conflictos en los casos en que el salario mínimo es inferior a los salarios que se pagan, producirá la baja de és tos últimos; y si, al contrario es superior, hará imposible la producción.
- IV. Se considera que ataca la producción de la empresa, al asegurar al trabajador un ingreso sin tener en cuenta su productividad.
- V. Se convierte en un salario máximo, e iguala a todos los trabajadores en un mismo nivel, con desprecio así de las propias condiciones laborales, - capacidad y rendimiento individual.
- VI. No considera que las necesidades del trabajador - varían con mayor rapidez que las tasas sobre el - salario mínimo.
- VII. Su implantación produce un aumento de los costos que termina por hacer irrisoria la ventaja que - pretendía lograrse en su fijación.
- VIII. Es esencialmente variable y relativo, pues no es posible fijar una cantidad para periodos largos de tiempo, será necesario tener siempre en cuenta las condiciones del medio en que se vive, las nuevas necesidades y las posibilidades de las in dustrias.
- IX. Es ideal o real, el primero será la cantidad mínima para adquirir el nivel de vida deseado por el Estado; y el segundo la suma mínima que, aten didas las necesidades del trabajador y las condi ciones de la industria pueda pagarse.

2.2. EL ARTICULO 90

DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen tanto las características esenciales del salario mínimo, así como su finalidad. El citado artículo tiene su fuente en la Constitución de 1917, específicamente en la fracción VI del artículo 123, que estableció al salario -- mínimo en los siguientes términos :

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

De éste concepto se desprenden como elementos del salario mínimo los siguientes :

- Su carácter de suficiencia
- Fijación regional
- Destinado a la satisfacción de las necesidades normales de vida, educación y placeres honestos del obrero considerandolo como jefe de familia.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentaria de éste precepto, y que viene a ser el primer antecedente legislativo directo del actual artículo 90 en su artículo 99, de claró lo siguiente :

El salario mínimo es el que atendidas las condiciones -- de cada región, sea suficiente para satisfacer las -- necesidades normales de la vida del trabajador, su -- educación y sus placeres honestos, considerandolo -- como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe -- disponer de los recursos necesarios para su subsistencia

durante los días de descanso semanal en los que no reciba salario.

Para los trabajadores de campo el salario mínimo se fijará teniendo en cuenta las facilidades que podrán proporcionar a sus trabajadores en lo que se refiere a habitación, cultivos, corte de leña y circunstancias semejantes que disminuyan el costo de la vida.

De este concepto se desprenden los siguientes elementos:

- Establece el salario mínimo, haciendo una diferencia entre el que disfruta el trabajador de la ciudad y el de campo.
- Su carácter de suficiencia.
- Su fijación obedece a las necesidades de los obreros y a las necesidades económicas de la región.
- Prevé el poder disponer de recursos en los días de descanso en que no percibe salario.
- La diferencia que establece entre el trabajador urbano y el de campo, es en cuanto a las facilidades de subsistencia que pudieran tener los últimos.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su carácter de antecedente legislativo, declaró en su artículo 90:

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

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

De éste concepto se desprenden los siguientes elementos:

- Establece la definición de salario mínimo.
- Aparece el término "cantidad menor", lo que quiere de

- cir que no se puede establecer ninguno más bajo ni individualmente ni colectivamente.
- Implanta una relación salario mínimo -jornada de - trabajo.
 - Su fijación obedece a las necesidades de los obreros.

Finalmente el artículo 90 de la actual Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

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

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

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

De éste concepto se desprenden los siguientes elementos:

- Establece la definición de salario mínimo.
- Continúa con la relación salario mínimo-jornada de trabajo.
- Su fijación sigue siendo en razón de las necesidades de los trabajadores.
- Prevé el surgimiento de instituciones y medidas, para proteger así como para facilitar el acceso a satisfactores.

En relación con el último párrafo, y debido a la situación económica del país se presenta, la insuficiencia - del salario mínimo para alcanzar la satisfacción de las más elementales necesidades enumeradas.

Frente a esta circunstancia el Gobierno ha dictado medidas tendientes a proporcionar a los trabajadores, los satisfactores, ya sea sin costo para el trabajador y su familia, o a un precio mínimo para satisfacer las necesidades apuntadas. Como parte de dichas medidas, tenemos - la creación de diversos organismos de carácter social - como :

- a) El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los trabajadores (INFONAVIT), cuya finalidad es de otorgar viviendas de interes social.
- b) El Fondo Nacional de Crédito a los Trabajadores - (FONACOT), y tiendas de consumo; con la finalidad - el primero de otorgar crédito para la obtención - de bienes, y las segundas de otorgar bienes ya de consumo o duraderos, a un buen precio.
- c) La Compañía Nacional de Subsistencias Populares -- (CONASUPO), y recientemente el Programa de Solidaridad.
- d) El subsidio estatal para el funcionamiento de sistemas de transporte colectivo, (R.100, Metro, Tren - Ligero, Trolebus).
- e) Promoción de actividades sociales, culturales, deportivas, a traves de organismos como el D.D.F o I.M.S.S.
- f) El Sistema Nacional Educativo, organismo dependiente de la S.E.P., que otorga la educación obligatoria de forma gratuita, además de producir y distribuir libros de texto sin costo para el estudiante.

Todas estas medidas buscan una solución, pero al mismo tiempo producen otros problemas, como es el destinar -- para dichos fines recursos provenientes de los ingresos del Estado, y que directamente recae sobre las economías de trabajadores de mayor ingreso, y en los patrones.

El salario mínimo como se desprende de las disposiciones invocadas, posee las siguientes características:

- I. Su base es esencialmente económica.
- II. Su fijación representa un gran aporte de la legislación laboral.
- III. Es una limitación fundamental, a una posible explotación, ya que esta más allá de la voluntad del trabajador, lo que le impide ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración más baja.
- IV. Es un obstáculo a la necesidad del trabajador - que de otra manera aceptaría cambiar su fuerza de trabajo por cualquier cosa.
- V. Se constituye como un instrumento fundamental - de la justicia social.
- VI. Desgraciadamente en nuestro país su cuantía, por más incrementos que sufra, nunca es suficiente; lo que a veces hace parecer una burla el precepto legal.
- VII. Debido a su insuficiencia produce lo que en economía se denomina "subempleo" (situación de un empleo cuya remuneración no basta para satisfacer las necesidades mínimas).
- VIII. A pesar de todos los problemas, la idea del salario mínimo constituye un instrumento jurídico, apropiado cuya eficacia depende de quienes tienen en su poder el que se convierta en satisfactor económico y social.

Como producto de las diversas consideraciones, se desprenden las que en términos generales resultan principios básicos para la determinación del salario mínimo.

- Las necesidades de los trabajadores a que son destinados.
- Las posibilidades de las empresas
- Las condiciones de la economía general de la región.

2.3 TIPOS DE SALARIO MINIMO,

En un principio la Constitución, y la Ley Federal del Trabajo de 1931, sólo establecían un tipo de salario mínimo. En la Ley de 1931 se consignaba en el artículo 99 el salario mínimo y se le concebía como, "la cantidad suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador."

Las reformas constitucionales y legales de 1962, y posteriormente la Ley Federal del Trabajo de 1970, establecen tres categorías de salarios mínimos:

- Salarios mínimos generales.
- Salarios mínimos de campo.
- Salarios mínimos profesionales.

La fracción VI del artículo 123 constitucional, los estableció de la siguiente manera:

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

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

Por su parte la Ley Federal del Trabajo los expuso así:

"Los salario mínimos podran 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." (art.91)

"Los trabajadores del campo, dentro de los lineamientos señalados en el art.90, disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades."
(art.93)

De este conjunto de ideas, surge una nueva visión del salario mínimo que se desenvuelve en cada uno de sus tipos, siendo cada uno salario mínimo, diferenciados -- únicamente en razón de que los salarios mínimos generales son la base.

Los Salarios Mínimos Generales.

La reforma constitucional de 1962 le devolvió al salario mínimo la esencia de la Constitución de 1917, dirigiéndolo a la lucha por la erradicación de la miseria; al establecer que debiera ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, con lo cual se busca asegurar una vida digna, y dotar a los hijos de los elementos necesarios para la educación -- obligatoria.

La ley al tomar la reforma constituyente, destacó los datos que debía investigar las Comisiones para la fijación de los salarios, además de explicar que la finalidad de los salarios mínimos generales es satisfacer -- las necesidades siguientes:

- a) De orden material; habitación, menaje de la casa, -- alimentación, vestido y transporte.
- b) De orden social y cultural: asistencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas, otros centros de cultura.
- c) Por último la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos generales de acuerdo a su denominación son, la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador por su trabajo en una jornada.

Es así como se entiende que su propósito ya no es la regulación de un intercambio de prestaciones patrimoniales nacidas de un contrato, su fin es asegurar una forma de vida -- digna para la persona humana; es decir, un ingreso que permita un nivel de vida digno.

Principalmente estos salarios, corresponden a los trabajadores de labores más simples, pues si se aplicaran a trabajos de categorías superiores, se pagaría de igual forma a trabajos de calidades diferentes; y los trabajos que entran en esta hipótesis pueden y deben reclamar otro tipo de salario.

Los Salarios Mínimos Profesionales.

El salario mínimo general fue motivo de gran preocupación - en el Constituyente de 1917, para que en materia de remuneración del trabajo a todo trabajador se le asegurara un salario mínimo, que le concediera la satisfacción de sus mínimas necesidades.

De esta manera el salario mínimo profesional, constituye un cambio en nuestro sistema legal laboral, que entro en vigor el 1º de enero de 1963, producto de las reformas y adiciones que se habían realizado; tanto en la Constitución como en la Ley, en relación con el salario mínimo.

Estando en estudio las reformas de 1962 a la Constitución, la Comisión encargada advirtió la existencia de hombres ocupados en diversas profesiones u oficios, cuya retribución - en algunos casos apenas si llegaba al salario mínimo.

Se pensó entonces en los salarios mínimos profesionales encontrando argumentos en contra de su reglamentación.

Sus opositores argumentaban que su fijación carecía de justificación, ya que al Estado no correspondía esta función - sino que era propia de los contratos colectivos.

Por otra parte se noto la oposición de los dirigentes obreros, que temían que la intervención del Estado les restara poder sobre los trabajadores.

A pesar de lo anterior, la comisión estaba convencida de la necesidad de la institución, y la adoptó en la -- fracción VI del art.123; concibiéndolo como un salario que tendría como base los elementos de los mínimos generales, pero que además tomaría en cuenta las condiciones de las distintas actividades ya industriales o comerciales.

En una muestra de respeto a la función sindical, y con la finalidad de evitar un reproche posterior, se precisó en la exposición de motivos del proyecto de reformas a la ley de 1931; que de acuerdo a los criterios establecidos por la Oficina Internacional del Trabajo, el artículo 100 F dispuso:

"Que los salarios mínimos profesionales se fijaran cuando no existan contratos colectivos aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios, o no exista - procedimiento legal para su fijación." (Suprimido por decreto de 21 de diciembre de 1974, quedando su fijación a cargo de las Comisiones Regional y Nacional de los Salarios Mínimos.)

Los anteriores son los argumentos que sirvieron de base para su establecimiento en nuestra legislación, resulta conveniente establecer el concepto de salario mínimo -- profesional, encontrando los siguientes:

De la Cueva lo define como "La cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere destreza y capacitación en una rama determinada de la - industria del campo o del comercio, o profesiones oficios o trabajos especiales." (37)

(37) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p.316

Lerdo de Tejada lo define como, "Los salarios mínimos profesionales tienen por objeto primario, el estímulo a las capacidades y destreza del trabajador, con una remuneración mayor fijada como mínimo vital."⁽³⁸⁾

De acuerdo con las definiciones anteriores, se aprecia que el salario mínimo profesional corresponde a una función de trabajo capacitado en un arte u oficio, ya por una carrera o estudios cursados, ya por la experiencia o práctica adquirida.

El problema que plantean los salarios mínimos profesionales para su buen funcionamiento, es la necesidad de determinar lo más detalladamente posible, las categorías de trabajadores a que irán destinados. Como criterio de solución se han integrado categorías con denominación específica, y una descripción de las funciones. La definición de puestos la realiza la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con base en los trabajos - de la Dirección Técnica, publicándolos de manera conjunta con los salarios mínimos generales y profesionales.

Por su parte los patrones que no siempre aceptaron el salario mínimo profesional, cambian en las empresas la denominación del puesto señalado como profesional, pagando solamente el mínimo general.

O bien si no cumple con algún requisito o función a - realizar no se paga el salario mínimo profesional sino el mínimo general.

La principal justificación del salario mínimo profesional se encuentra en el hecho, de que se establece la -

(38) Lerdo de Tejada Francisco, El Salario Profesional, 1ª Edición, Editorial Letras S.A., México 1969, pág. 88

diferencia con el mínimo general en base al reconocimiento de la capacidad y destreza del trabajador, lo cual se refleja en la calidad del trabajo realizado y el mayor valor que este trabajo representa en un momento determinado. Otra justificación del salario mínimo profesional lo representa el que las necesidades de los hombres son mayores a medida que se eleva su condición social; ya que los trabajadores con salario mínimo general tienen necesidades distintas. Un ejemplo de lo anterior puede ser el vestido, o la asistencia a escuelas de capacitación, situaciones que cambian con los trabajadores de salario mínimo profesional; y hacia -- las cuales esta encaminada a proteger la disposición legal.

La reforma de la fracción VI del artículo 123 Constitucional, de fecha 22 de diciembre de 1986, actualizó la definición de los salarios mínimos profesionales, al señalar que estos se fijarán considerando las condiciones de las distintas actividades económicas, ya no sólo las industriales y comerciales como se señalaba anteriormente.

El Salario Mfínimo de Campo.

El tercer párrafo de la fracción VI del artículo 123 lo determinó de la siguiente forma:

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

De este concepto se derivaron dos interrogantes,

¿Quién es trabajador de campo?

¿Cuáles son sus necesidades?

En relación con la primera encontraba respuesta en el párrafo segundo del artículo 279 de la ley de 1931, -- que establecía que los trabajadores en las explotaciones industriales, forestales se registrarán por las disposi

ciones de esta ley. En consecuencia los trabajadores de campo de acuerdo con este párrafo primero de la disposición expresada son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y fo restales.

En respuesta a la segunda, se puede mencionar que las - necesidades de un trabajador de campo no pueden ser -- otras que las de los demás trabajadores, ya que poseen las mismas calidades humanas.

Como resultado de la reforma de la fracción VI del artículo 123 constitucional, de fecha 22 de diciembre de -- 1986, se suprimió el tercer párrafo del texto constitucional; eliminando con ello la separación que existía - entre el salario mínimo aplicable a trabajadores urbanos y el que debía regir para trabajadores de campo ya que en 1980 se había logrado su igualación.

2.4 VIGENCIA DEL SALARIO MINIMO.

En relación a la vigencia del salario mínimo, a partir de su reglamentación se han presentado disposiciones que precisan tal situación, las cuales con el devenir han sido objeto de cambios o ajustes.

En un principio la ley de 1931 establecía que las Comisiones de los salarios mínimos se reunirían cada dos años de donde provino ese término de vigencia.

En las reformas de 1962, (artículo 428-D) se precisó que los salarios mínimos se fijarían cada dos años.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 reprodujo en su artículo 570 la anterior disposición. Como consecuencia del proceso inflacionario en el año de 1973 el Congreso expidió un decreto por medio del cual autorizó a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para establecer los aumentos convenientes a los mínimos a fin de restituirles el poder adquisitivo.

Debido a la grave situación económica que vivía el país en 1974 se determinó una revisión a la ley con la finalidad de que el mencionado fenómeno inflacionario deterioraba considerablemente el poder adquisitivo de la moneda. De tal forma que sólo pudieron ser atenuados o remediados -- por medio de la revisión más frecuente de los salarios. Por tal motivo el Congreso expidió un segundo decreto -- (Diario Oficial de 20 de septiembre de 1974) en el que se reformó el artículo 570, y dispuso que los salarios mínimos se fijarían en forma anual y no bienal.

Como consecuencia de la crisis económica se realizó -- otra reforma de la ley (Diario Oficial de 31 de diciembre de 1982), en materia de salario mínimo, por lo que a partir de 1983 se modificaban los artículos 570 y 573 --

de la Ley Federal del Trabajo, que permiten a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y al Secretario del Trabajo y Previsión Social; solicitar la revisión de -- los salarios mínimos durante su vigencia, siempre que -- las circunstancias económicas lo justifiquen. Con lo -- que se abre la posibilidad de convenir nuevos ajustes dentro del año de su vigencia.

Finalmente las reformas a la ley (Diario Oficial 21 de enero de 1988), modifican el artículo 570 en lo que se refiere a la revisión de los salarios mínimos, establece la facultad de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o patrones para solicitar -- el inicio de este proceso; y determina los requisitos y procedimientos para presentar la solicitud.

Asimismo se elimina el proceso de dos instancias de fijación en que intervenían las Comisiones Regionales, al precisar que éste recae en la Comisión Nacional, previendo el establecimiento a criterio de la Comisión Nacional de Comisiones Consultivas en caso necesario.

2.5 RELACION SALARIO MINIMO-JORNADA DE TRABAJO.

Como punto de partida para establecer la relación entre el salario mínimo y la jornada de trabajo, es necesario conocer las bases de la jornada de trabajo en la legislación mexicana.

Por una parte el artículo 123 constitucional establece lo siguiente:

ART.123

A.

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

II.La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

La Ley Federal del Trabajo -vigente- como ley reglamentaria del precepto constitucional antes mencioando, establece por su parte:

ART.58 Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Merece un comentario especial el que en esta disposición, se menciona a la jornada de trabajo como el tiempo que el trabajador esta a disposición del patrón; lo que significa que el tiempo de la jornada no es tiempo de -trabajo efectivo que esta el trabajador a servicio del patrón.

Dentro del mismo orden se establecen los siguientes tipos de jornada :

ART.60 Jornada diurna, es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada Nocturna, es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada Mixta, es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprenden tres y media o más, se reputara nocturna.

Jornada Acumulada, es aquella que permite repartir las horas de trabajo con la finalidad del descanso de los trabajadores, de la tarde del sabado o modalidad equivalente; por lo que se establecen jornadas superiores a las ocho horas para completar las 48 horas de trabajo a la semana. (ART. 59, 2º parrafo)

La duración máxima de la jornada sera, ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. (ART. 61)

El trabajador y el patrón fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. (ART. 59)

Anotados los principios de la jornada de trabajo es el momento de analizar la relación que entre esta y el salario mínimo existe. El texto del artículo 90 de la Ley explica en su primera parte:

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador en una jornada de trabajo.

No se establece en esta definición que el salario mínimo sea la cantidad que se debe pagar por la jornada máxima de trabajo, ya que sólo indica que es por jornada de trabajo que lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón.

El problema surge en el caso de los trabajadores, que - trabajan para un patrón todos los días, pero solo unas horas.

¿En estos casos se tiene o no la obligación de pagar el salario mínimo completo?

Frente a esta interrogante la Suprema Corte se vio en la necesidad de determinar si era posible, dividir el - salario mínimo y pagar la parte proporcional que corres ponda por las horas trabajadas.

En una primera ejecutoria, resolvió negativamente al su jetar la reducción del salario mínimo a la condición de que el trabajador tuviere otra fuente de ingresos.

Ejecutoria del Amparo Directo 732/36/, Manuel Castillo Candas:

Si el obrero acepta voluntariamente el pago de un salario inferior al mínimo y proporcional a las horas - de trabajo, porque tenga otra manera de obtener lo ne cesario para atender a sus necesidades o por cualquier otra causa, puede hacerlo sin que por ello se in-- frinjan las disposiciones de la ley y siempre que el sueldo o jornal equivalgan proporcionalmente al salario mínimo establecido.

En una segunda ejecutoria de 27 de agosto de 1937, Ampa ro Directo 3000/37/2^a, Consuelo Martínez Tapia y Socio, ratificada en otras sentencias; entró a fondo al proble ma, y estableció que no podía obligarse a los patronos al pago del salario mínimo por un trabajo de una o dos horas, expresándolo en los siguientes términos:

Es cierto que la jornada de ocho horas señalada en - los artículos 123, fracción I de la Constitución y - 69 de la Ley Federal del Trabajo, constituyen el má- ximo legal y que nada impide a los trabajadores y pa tronos, por convenio o en los casos de la fracción -

XXVII, inciso "A" del propio artículo 123, esto es, cuando la naturaleza del trabajo lo exige, fijen una jornada menor y que la fijación de esa jornada menor no implica que el patrono quede relevado de la obligación de pagar el salario mínimo; mas estos principios hacen referencia al contrato normal de trabajo y no puede extenderse a aquellos contratos en los cuales se utilicen los servicios de determinadas personas durante un lapso corto de tiempo en el día, una, dos o tres horas, porque sería imposible exigir en estos casos del patrono el pago del salario mínimo. Podría citarse como ejemplo el de un dueño de jardín que requiera los servicios de un jardinero para que concorra todos los días durante media o una hora a arreglar ese jardín, -- claro que ahí existe una jornada de trabajo de media o una hora, más no es posible exigir del dueño del jardín que pague al trabajador el salario mínimo, porque entonces, todos esos trabajos no podrían realizarse, ni los patronos podrían utilizar a los trabajadores en el desempeño de servicios que sólo exigen un lapso corto de tiempo... Quiere decir lo expuesto que en este problema de la reducción de la jornada de trabajo pueden presentarse dos situaciones distintas, cuando por convenio entre trabajadores y patronos se reduce la jornada para los trabajos de una negociación, y se fija, por ejemplo, la de siete horas o la de siete horas y media; entonces no puede reducirse el salario mínimo, más la situación presente es distinta, porque no se trata de jornada fijada para los trabajadores de la estación radiodifusora XEFJ, sino del trabajo de una persona cuyos servicios sólo se necesitaban durante determinado número de horas, que

ni siquiera llegaban a la mitad de la máxima legal de ocho horas y que por tanto, no se está en el caso de la reducción del máximo legal acordado en beneficio de los trabajadores, sino de un contrato - especial de trabajo que, necesariamente esta sujeto a modalidades también especiales.

Otras ejecutorias relacionadas son :

Ejecutoria del Amparo Directo 2083/37 García Carmén resolviendo en los siguientes términos:

Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino solamente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse equitativo que no se le pague el salario correspondiente a la jornada legal sino el proporcional a las horas - efectivas de trabajo realizado.

Ejecutoria del Amparo Directo 7085/37 Sindicato de Veladores y Vigilantes del Comercio de Mérida, resolviendo en los siguientes términos:

Aun cuando el salario mínimo constituye la cantidad menor que debe percibir un trabajador, es claro que dicha cantidad corresponde a la jornada ordinaria que la Ley Federal del Trabajo establece en sus artículos 70 y relativos; pero cuando el periodo de - tiempo que laboren los obreros sea inferior a la -- jornada ordinaria legal, no contraría la tendencia de garantizar el salario mínimo la circunstancia de que, proporcionalmente al periodo de tiempo trabajado, se determine el salario que debe percibir el -- trabajador.

Ejecutoria de Amparo Directo 6827/38 Romero Ontiveros Alberto, resolviendo en los siguientes términos:

Las juntas pueden fijar como salario remunerador -- una cantidad menor que el mínimo, cuando el trabaja

dor no preste servicios durante las horas de la jornada legal o bien cuando desempeñe, a la vez, otros trabajos que le permitan aumentar sus ingresos y satisfacer de ese modo, sus necesidades personales y familiares.

De la interpretación de estas ejecutorias se resuelven las -- dos cuestiones planteadas en principio. Por una parte se precisa mediante la interpretación de la Corte que el salario mí nimo corresponde a la jornada máxima legal.

Como consecuencia de esta interpretación se permite dividir - al salario mínimo, para pagar cantidad menor a este, en aquellos casos en que el trabajador debido a la naturaleza de sus actividades sólo esta a disposición de su patrón una parte de la jornada.

CAPITULO TERCERO

DE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.

3.1 SU REGLAMENTACION.

Con base en las disposiciones legales corresponde a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la función de fijar los diferentes tipos de salarios mínimos. Instituidos como garantía constitucional en la fracción VI del artículo 123, apartado "A"; y reglamentada por las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Conforme a su estructura y de acuerdo con las disposiciones legales, esta comisión es la autoridad con la función de fijar el salario mínimo.

Representa un órgano autónomo del Estado correspondiente a la administración social del trabajo, constitutivo por lo anterior de un poder independiente; consignado en la Constitución. Es por estas razones que se le considera a esta Comisión como la autoridad administrativa encargada de fijar los salarios mínimos, y por consiguiente el acto en que se fijan los salarios mínimos, es un acto de carácter administrativo que produce efectos jurídicos inmediatos desde la fecha en que empiezan a regir estos salarios.

Esta Comisión Nacional tiene como antecedente, que desde la promulgación de la Constitución de 1917 y hasta 1962, (año en que se crea la Comisión) se dan pocos cambios en el sistema establecido para la fijación de los salarios mínimos.

En la Constitución de 1917 aparece la disposición de que la fijación del salario mínimo estaría a cargo de -

Comisiones Especiales, formadas en cada municipio y subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada entidad federativa.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, (arts. 414-423) en su carácter de ley reglamentaria, estableció los mecanismos para la fijación del salario mínimo. En esta ley se estipuló que el salario mínimo continuaría siendo fijado por Comisiones Especiales.

Dichas Comisiones se integrarían en cada municipio, con igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y un representante del gobierno municipal. Sin embargo no eran la única instancia comprometida en la fijación del salario mínimo, aparte se preveía que las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje tenían la facultad de intervenir en la fijación del salario mínimo con las siguientes actividades:

- a) Participaban en la integración de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo.
- b) Correspondía a éstas girar las instrucciones que juzgaran convenientes para la fijación del salario mínimo.
- c) Fijaban el salario mínimo cuando, por alguna circunstancia no lo hicieran las Comisiones; y
- d) Revisaban de oficio las resoluciones dictadas por las Comisiones.

En esta época la fijación del salario mínimo, se realizaba en un procedimiento totalmente local, donde las autoridades federales no intervenían desde un punto de vista formal. El procedimiento de fijación se resumía en los siguientes términos:

- 1) Los días primero de noviembre de cada dos años, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje correspondiente, convocaba a los patrones y trabajadores de

los municipios de su jurisdicción, para que designaran a sus representantes y; a más tardar el día 20 - del mismo mes quedara instalada la Comisión.

Si por algún motivo alguna Comisión no se integraba entonces la Junta Central hacía la designación de -- los miembros para iniciar los trabajos.

- 2) Instaladas las Comisiones, estudiaban en un plazo no mayor de 30 días la situación económica de la región tomando en cuenta los siguientes criterios :

- costo de la vida
- presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador
- condiciones de los mercados consumidores
- otros datos que se consideren necesarios.

- 3) Con base en estos datos, la Comisión dictaba resolución fijando el salario mínimo del municipio, dicha resolución se publicaba y comunicaba a la Junta Central correspondiente, antes del 31 de diciembre.

En 1933 se modifican las fechas de reunión de las Comisiones y se cambia la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, por Secretaría de Economía Nacional y Departamento - de Trabajo; y posteriormente en Secretaría de Industria y Comercio y Secretaría del Trabajo y Previsión Social, agregándose un artículo en el sentido de sancionar a las Juntas que no dicten resolución oportunamente.

El procedimiento de fijación del salario mínimo estuvo vigente hasta el año de 1962, año en que tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo son reformadas sustancialmente en lo relativo a la fijación del salario mínimo.

En la Constitución se modifica la fracción VI del artículo 123 Apartado "A", para incluir a los salarios mínimos generales que regiran en una o varias zonas --

económicas, que los salarios mínimos profesionales se aplicaran en ramas determinadas de la industria o del comercio, o en profesiones oficios o trabajos especiales. Que los salarios mínimos se fijarían por Comisiones Regionales, integradas tripartitadamente y que serían sometidas para su aprobación a una Comisión Nacional.

En la Ley Federal del Trabajo se dan una diversidad de cambios:

- a) Se crean dos tipos de Comisiones, las Regionales y la Nacional. (art.100-E)
- b) Para su integración, el Secretario del Trabajo -- convoca a trabajadores y patrones a la elección de sus representantes (que se hacía mediante convenciones en las que tenían derecho a participar los sindicatos de trabajadores y patrones, y los patrones independientes).
- c) La Comisión Nacional se integró con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica (art.414).
- d) El Consejo estaba integrado con la representación del gobierno, y un número igual de representantes de los patrones y de los trabajadores (art.417).
Entre sus funciones encontramos: (art.420)
 - Determinar en su primera sesión, su forma de -- trabajo y frecuencia de sus sesiones.
 - Revisar las resoluciones de las Comisiones Regionales, modificándolas o aprobándolas;
 - Fijar los salarios mínimos generales en las zonas en que no hubiese sido fijado por las Comisiones Regionales.
- e) La Dirección Técnica que también se integró tripartitadamente, y que tenía entre sus atribuciones:

- Realizar los estudios para determinar la división de la República en zonas económicas, y proponer - su modificación al Consejo; y
 - Llevar a cabo las investigaciones necesarias para que las Comisiones Regionales y el Consejo fijen los salarios mínimos.(art. 424)
- f) Las Comisiones Regionales se integraron con un representante del gobierno (nombrado por la Secretaría del Trabajo), que fungía como su Presidente; y con un número igual de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y - de los patrones. (art.427)
- g) La función más importante de estas Comisiones Regionales era fijar los salarios mínimos generales y - profesionales en su zona, y someter su resolución - al Consejo de Representantes de la Comisión Nacional. (art.428-C)
- h) El procedimiento de fijación de los salarios mínimos era el siguiente: (arts. 428-D,E,F,G.)
- Los salarios mínimos se fijaban cada dos años y comenzaban a regir el primero de enero de los - años pares.
 - Las Comisiones disponían, para la fijación del salario, de un término que vencía el 31 de octubre para estudio de los informes de la Dirección Técnica y los estudios presentados por trabajadores y patrones, realizar sus propias investigaciones y dictar resolución.
 - El dictamen de la resolución que determina los - salarios mínimos se enviaba a la Comisión Nacional para su aprobación o modificación.
- i) Por su parte la Comisión Nacional, por conducto del Consejo de Representantes y dentro de los 30 días

siguientes a la fecha en que recibía cada uno de los expedientes de las Comisiones Regionales, dictaba resolución confirmando o modificando las que hubiesen dictado las Comisiones. Dictada la resolución, el -- Presidente ordenaba su publicación en el Diario Oficial de la Federación antes del 31 de diciembre del año correspondiente.

Es a partir de las reformas tanto constitucionales como legales, que un organismo de integración tripartita de nivel federal empezó a fijar los salarios mínimos, bajo un concepto que permitía conjugar los intereses de trabajadores y patrones; ubicando de esta manera al salario mínimo como una de las decisiones nacionales dentro del campo de la economía, al mismo tiempo de que en lo social se buscar total cumplimiento a los mandatos constitucionales -- con respecto a la remuneración adecuada a la fuerza de trabajo.

El elevar a la jurisdicción federal la fijación de los salarios mínimos, permitió mejorar los procedimientos al fijarlos a partir del conocimiento económico de la realidad nacional, y evitar que la fijación del salario se convirtiera entre municipios vecinos en factor de competencia -- para conservar o ganar empleos.

Cambiar el ámbito municipal por el de zona económica, que interpreta de manera más real la situación económica y social de uno o varios municipios.

Es a partir de la modificación constitucional que se amplían los conceptos relativos a los salarios mínimos, estos se refieren a que los salarios sean generales o profesionales, los generales deberían 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 mínimos

profesionales se fijarían considerando las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales y -- que los trabajadores del campo, disfrutarían de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con el nuevo sistema de fijación de los salarios mínimos empezó a -- funcionar en 1963, con 111 Comisiones Regionales que funcionaban en igual número de zonas económicas.

El alto número de zonas económicas encuentra su explicación en las dificultades que representó en su momento , el cambio de un sistema de fijación municipal, a uno de mayor amplitud; en base de las diferencias que existían en los salarios mínimos. Baste señalar que al establecerse -- las 111 zonas económicas originales, la diferencia que -- existía entre el salario mínimo más bajo y el más alto -- alcanzaba un 300%.

Con la Nueva Ley Federal del Trabajo no se alteraron sustancialmente el contenido de los artículos relativos al -- procedimiento para fijar los salarios mínimos. Se modifican fechas para la realización de los trabajos de las comisiones, se les faculta para fijar los salarios mínimos de los trabajadores a domicilio; y se incrementan las sanciones por incumplimiento del pago del salario mínimo.

En 1975 las zonas económicas se redujeron a 89, como resultado de la homogénea situación económica que llegaron a presentar algunas zonas vecinas, debido al desarrollo económico del país, facultando a la Comisión Nacional -- para fijar los salarios anualmente. Además de que la Dirección Técnica debía de publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios, y sus repercusiones en el costo de la vida por cada zona.

En el año de 1982, el Congreso de la Unión aprobó la iniciativa donde se faculta a la Comisión Nacional, y al Secretario del Trabajo, para solicitar la revisión de los salarios mínimos en cualquier momento que se juzgue necesario.

A partir de 1984 se reducen a 67 las zonas económicas y se modificó su numeración, para empezar a numerarse por orden alfabético de las entidades federativas, es decir del 1 al 32 y agregando la letra a,b,c,d, según la cantidad de zonas de cada Estado.

Los cambios efectuados en la zonificación representaron una etapa importante de la regionalización vigente hasta entonces, con la finalidad de actualizarla, acorde con los cambios observados en la estructura económica del país; y las necesidades de un proceso de simplificación administrativa.

El avance plantea la necesidad de actualizar la zonificación ante una realidad, por otra parte la persistencia del proceso inflacionario que enfrentaba el país hacía necesario dar mayor agilidad al procedimiento de revisión de los salarios mínimos.

A fines de 1986 existían en el país tres salarios mínimos diferentes, además la virtual desaparición de las diferencias que anteriormente se aplicaban a los salarios mínimos para trabajadores de campo, y la diferencia entre el mínimo y el máximo era de 20%.

El hecho de seguir presente el proceso inflacionario, propició que el Presidente de la República presentara al Congreso de la Unión en octubre de 1986, la iniciativa de reformas a la fracción VI del Art.123 apartado "A" Constitucional. En los motivos que acompañaron a la citada iniciativa, se reconocía que un conjunto de fenómenos económicos de alcance nacional (movimientos

de tasas de interés, variaciones en el tipo de cambio y las adecuaciones a los precios); constituyeran fenómenos de gran repercusión.

Estos razonamientos dieron origen a la iniciativa para simplificar el procedimiento de fijación, buscando adecuarlo a las necesidades económicas, la propuesta planteó la sustitución del concepto de zona económica, "por una clasificación más simple y flexible en la que dichos salarios sean establecidos por niveles aplicables a las áreas geográficas."

Por otra parte el término zona económica nunca fue definido con precisión, en la práctica se llegó a manejar como un conjunto de municipios vecinos a los que debía aplicarse el mismo salario mínimo; esta interpretación implicaba que si dentro de una misma entidad existían municipios con iguales características pero sin contigüidad, surgiera la necesidad de formar zonas económicas y comisiones regionales diferentes, lo que repercutía sobre la administración del sistema.

Las reformas a la fracción VI del artículo 123 de la Constitución, producen un cambio al sustituir el concepto de "zona económica" por el de "área geográfica" y simplificar el procedimiento de fijación de los salarios mínimos. No es sino hasta enero de 1988, al aprobarse las reformas a la ley, cuando se establece con mayor precisión el término área geográfica.

En las mencionada reforma a la ley se menciona que la Comisión Nacional :

"determinará la división de la República en áreas geográficas las que estarán constituidas por uno o más municipios, en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad geográfica entre dichos municipios." (art.96)

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo constituyen modificaciones a 38 artículos de dicho ordenamiento, realizando cambios en las diversas disposiciones en - que se hacía referencia a las anteriores zonas económicas; así como las relativas a las Comisiones Regionales.

Entre los principales cambios encontramos :

- Se precisa que el procedimiento de fijación de los - salarios mínimos, recae exclusivamente en la Comisión Nacional, facultando a ésta para establecer Comisiones consultivas en caso necesario.(art.94)
- Las Comisiones consultivas constituyen un órgano distinto a las Comisiones Regionales, pues su función - es consultiva y no de decisión; y su creación no es relacionada con un ámbito geográfico, sino es en relación con cualquier asunto que para la Comisión Nacional resulte importante. (art. 564)
- Tanto la Comisión Nacional, como las Comisiones consultivas se integran de manera tripartita.(art.95)
- Se precisa el concepto de área geográfica, estableciendo que se integraran por uno o más municipios donde deba regir un mismo salario mínimo general, sin - que sea indispensable la continuidad territorial entre los municipios para poder constituir las áreas - geográficas. (art.96)
- Se adiciona a las funciones del Presidente de la Comisión Nacional, la organización y vigilancia del -- funcionamiento de las Comisiones Consultivas; así como presidir o designar quienes deban de presidir los trabajos de dichas comisiones. (art.553 fraccs.VyVI)
- Faculta al Consejo de Representantes para determinar o modificar las áreas geográficas, apruebe la creación de Comisiones Consultivas, y fije los salarios mínimos en concordancia con el nuevo procedimiento. (art. 557 fraccs. III,VI,VIII)

-Con relación a las Comisiones Consultivas, establece el procedimiento de integración, debéres y atribuciones; así como los debéres y atribuciones de su presidente y su secretariado técnico.(arts.565,567,568 y 569)

La determinación de las áreas geográficas por parte de la Comisión Nacional, se realizó tomando en cuenta las reformas constitucionales, así como las que se realizaron en este sentido en la Ley Federal del Trabajo y de las cuales ya se hizo mención.

Son las reformas que sufre la Ley, las que precisan los alcances del término área geográfica, así como el procedimiento para su determinación por parte de la Comisión Nacional.

A este respecto resulta determinante lo establecido en las fracciones I y II del artículo 561 de la Ley Federal del Trabajo, pues a partir de que entraron en vigor -enero de 1988- precisaron que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional tendría los debéres y atribuciones de :

- I. Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al Consejo de Representantes.
- II. Proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la división de la República en áreas geográficas, y a la integración de las mismas, siempre que existan circunstancias que le justifiquen.

En el mismo sentido, la fracción III del artículo 557 de la misma ley, señala que el Consejo de Representantes tendrá el deber y atribución de :

III. Conocer el dictámen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución en la que se determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que registran los salarios mínimos.

Teniendo en cuenta las citadas reformas a la Ley, la Comisión Nacional procedió a determinar las áreas geográficas, las cuales debían estar definidas al momento de efectuarse la primera revisión de los salarios mínimos en 1988.

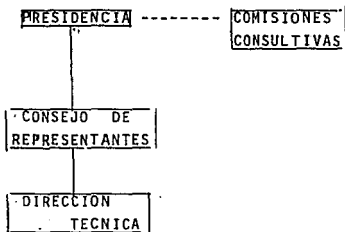
La resolución en la que se definieron las áreas geográficas, fué simultanea a la que revisó los salarios mínimos que entraron en vigor a partir del 1º de marzo de -- 1988; el artículo 1º de dicha resolución (emitida el 21 de febrero de 1988) determinó la división de la República en tres áreas geográficas. Se estimó conveniente mantener tres tipos de salarios mínimos generales, y definir con base en los municipios a los que se aplicaban - los tres tipos de salarios, tres áreas geográficas.

3.2 ORGANIZACION.

Las bases de la organización de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, las encontramos detalladas en los artículos de la Ley Federal del Trabajo -vigente-, estableciendo que esta Comisión contará para su buen funcionamiento con :

- Presidencia
- Consejo de Representantes
- Dirección Técnica. (artículo 551)

ORGANIGRAMA DE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.



Dentro de la Ley Federal del Trabajo⁽³⁹⁾ se mencionan los deberes y atribuciones de cada uno de los órganos, que componen a la Comisión Nacional, siendo estos los que a continuación se enumeran.

(39) Trueba Urbina Alberto y Jorge, Ley Federal del Trabajo, 59ª Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1989, Págs. 299-311.

P R E S I D E N C I A,

(Arts. 552 y 553)

- Presidente.

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

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

- Deberes y Atribuciones del Presidente.

El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos tiene los deberes y atribuciones siguientes :

- I. Someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo preparado por la Dirección Técnica;
- II. Reunirse con el Director y los Asesores Técnicos, una vez al mes, por lo menos; vigilar el desarrollo del plan de trabajo y ordenar se efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzgue convenientes.
- III. Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;
- IV. Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes;
- V. Disponer la organización y vigilar el funcionamiento de las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional;
- VI. Presidir los trabajos de las Comisiones consultivas o designar en su caso, a quienes deban presidirlos;
- VII. Los demás que le confieran las leyes.

CONSEJO DE REPRESENTANTES,

(Arts. 554, 555, 556 y 557)

- Integración.

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 propietarios y suplentes de -- los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores o los patrones no hacen la designación de sus representantes, la hará la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo -- recaer en trabajadores o patrones; y

III. El Consejo de Representantes deberá quedar integrado el primero de julio del año que corresponda a más tardar.

- Requisitos de sus integrantes.

Los representantes asesores a que se refiere la fracción I del artículo 554, deberán satisfacer los requisitos siguientes :

I. Ser mexicanos, mayores de treinta años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos ;

II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en -- derecho o en economía;

III. No pertenecer al estado eclesiástico; y

IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes :

I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en -- pleno ejercicio de sus derechos ;

II. No pertenecer al estado eclesiástico ; y

III. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

- Debéres y Atribuciones del Consejo de Representantes.

El Consejo de Representantes tiene los debéres y atribuciones siguientes :

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

II. Aprobar anualmente al plan de trabajo de la Dirección Técnica ;

III. Conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución en la que se determinen o modifique las áreas geográficas en las que requirán los salarios mínimos. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación ;

IV. Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzque cónveniente y solicitar de la Dirección Técnica que efectue investigaciones y estudios complementarios ;

V. Designar una o varias comisiones o técnicos para que -- practiquen investigaciones o realicen estudios especiales;

VI. Aprobar la creación de comisiones consultivas de la -- Comisión Nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento.

- VII. Conocer las opiniones que formulen las comisiones -- consultivas al término de sus trabajos;
- VIII. Fijar los salarios mínimos generales y profesionales; y
- IX. Los demás que le confieran las leyes.

DIRECCION TECNICA. (Arts. 558,559,560,561,562 y 563)

- Integración.

La Dirección Técnica se integrará :

- I. Con un Director, nombrado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- II. Con el número de asesores Técnicos que nombre la misma Secretaría; y
- III. Con un número igual, determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Asesores Técnicos Auxiliares designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones. Estos asesores disfrutarán, con cargo al presupuesto de Egresos de la Federación, de la misma retribución que se pague a los nombrados por la Secretaría del -- Trabajo y Previsión Social.

- Requisitos de sus Integrantes.

El Director, los Asesores Técnicos y los Asesores Técnicos Auxiliares, deberán satisfacer los requisitos siguientes :

- I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en de recho o en economía ;
- III. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

La designación de Asesor Técnico Auxiliar a que se refiere la fracción III del artículo 558, es revocable en cualquier tiempo, a petición del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores o patrones que la hubiesen hecho. La solicitud se remitirá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que después de comprobar el requisito de la mayoría, hará la declaratoria correspondiente. La solicitud deberá contener el nombre y domicilio de la persona que deba desempeñar el cargo.

- Debéres y Atribuciones del Director Técnico.

El Director Técnico tiene los debéres y atribuciones siguientes :

- I. Coordinar los trabajos de los asesores ;
- II. Informar periódicamente al Presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios ;
- III. Actuar como secretario del Consejo de Representantes; y
- IV. Disponer previo acuerdo con el Presidente de la Comisión Nacional, la integración oportuna de los secretariados técnicos de las Comisiones Consultivas ; y
- V. Los demás que le confieran las leyes.

- Debéres y Atribuciones de la Dirección Técnica.

La Dirección Técnica tiene los debéres y atribuciones siguientes :

- I. Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al Consejo de Representantes :

- II. Proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la división de la República en áreas geográficas y a la integración de las mismas, siempre que existan circunstancias que lo justifiquen ;
- III. Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos ;
- IV. Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales ;
- V. Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida - para las principales localidades del país ;
- VI. Resolver, previa orden del Presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios ;
- VII. Apoyar los trabajos técnicos e investigaciones de -- las Comisiones Consultivas ; y
- VIII. Los demas que le confieran las leyes.

- Actividades de la Dirección Técnica.

Para cumplir las atribuciones a que se refiere la fracción III del artículo 561, la Dirección Técnica deberá :

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

- a) La situación económica general del país.
- b) Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas.
- c) Las variaciones en el costo de la vida por familia.
- d) Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales.

II. Realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar :

- a) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras las de orden material, tales como la habbitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos.
- b) Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario mínimo.

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

IV. Recibir y considerar los estudios, informes y suge-rencias que le presenten los trabajadores y los patrones y

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

COMISIONES CONSULTIVAS (Arts. 564-569)
DE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.

- Fundamento.

El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mfni mos determinará, en cada caso, las bases de organización y funcionamiento de las Comisiones Consultivas.

- Integración.

Las Comisiones Consultivas se integrarán de conformidad -- con las disposiciones siguientes :

I. Con un Presidente.

II. Con un número igual de representantes de los trabajado res y de los patrones, no menor de tres ni mayor de cinco, designados de acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo II del Título Trece de la Ley ;

III. Con los Asesores Técnicos y especialistas que se considere conveniente, designados por el Presidente de la Comisión Nacional ; y

IV. Con un Secretariado Técnico.

- Requisitos de los Representantes.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes :

I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos ;

II. No pertenecer al estado eclesiástico ; y

III. No haber sido condenados por delito intencional san cionado con pena corporal.

- Deberes y Atribuciones de
las Comisiones Consultivas.

Las Comisiones Consultivas tendrán los deberes y atribuciones siguientes :

- I. Determinar en la primera sesión su forma de trabajo y la frecuencia de sus reuniones ;
- II. Aprobar el plan de trabajo que formula el Secretario Técnico y solicitarle, en su caso, la realización de investigaciones y estudios complementarios ;
- III. Practicar y realizar directamente las investigaciones que juzgue pertinentes para el mejor cumplimiento de su función ;
- IV. Solicitar directamente, cuando lo juzgue conveniente los informes y estudios a que se refiere el artículo 562, fracción III ;
- V. Solicitar la opinión de organizaciones de trabajadores, de patrones y en general de cualquier entidad pública o privada ;
- VI. Recibir las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores, los patrones y en general cualquier entidad pública o privada ;
- VII. Allegarse todos los elementos que juzgue necesarios y apropiados para el cumplimiento de su objetivo ;
- VIII. Emitir un informe con las opiniones y recomendaciones que juzgue pertinentes en relación con las materias de su competencia ; y
- IX. Los demás que les confieran las leyes.

- Deberes y Atribuciones del Presidente.

El Presidente de la Comisión Consultiva tendrá los deberes y atribuciones siguientes :

- I. Citar y presidir las sesiones de la Comisión.
- II. Someter a la Comisión Consultiva el plan de trabajo que formule el Secretariado Técnico y vigilar su desarrollo ;
- III. Informar periódicamente al Presidente de la Comisión Nacional, en su caso, del desarrollo de los trabajos de la Comisión Consultiva y hacer de su conocimiento la terminación de los mismos ;
- IV. Presentar al Consejo de Representantes por conducto del Presidente de la Comisión Nacional los resultados de los trabajos de la Comisión Consultiva ; y
- V. Los demás que le confieran las leyes.

- Deberes y Atribuciones del Secretariado Técnico.

El Secretariado Técnico de la Comisión Consultiva tendrá los deberes y atribuciones siguientes :

- I. Practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos en el Plan de Trabajo aprobado por la Comisión Consultiva y los que posteriormente se le encomienden ;
- II. Solicitar toda clase de informes y estudios de dependencias e instituciones oficiales y entidades públicas - y privadas relacionadas con la materia objeto de sus trabajos ;
- III. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones ;
- IV. Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados ;
- V. Preparar los documentos de trabajo e informes que requiera la Comisión ;
- VI. Preparar un informe final que deberá contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados y un resumen de las sugerencias y estudios de los trabajadores y patrones y someterlo a la consideración de la Comisión Consultiva ; y
- VII. Los demás que le confieran las leyes.

Para concluir lo relativo a la Comisión Nacional, en cuanto a su organización, se debe de hacer mención que esta Comisión para dar cumplimiento a sus deberes; enunciados por la Ley Federal del Trabajo y de los cuales ya se ha hecho mención; establece de manera interna una serie de Direcciones, subdirecciones y diversos órganos. Esta organización interna obedece a satisfacer los diversos requerimientos derivados de las obligaciones antes mencionadas. Estos órganos de carácter interno no son permanentes, ya que su existencia depende de las diversas necesidades que se presentan; y por otra parte su existencia - se debe en algunos casos a la política que en su momento manifiesta, el funcionario designado para dirigir a esta Comisión.

3.3 FUNCIONAMIENTO.

El funcionamiento de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se manifiesta en el procedimiento de fijación de los salarios mínimos, el cual se encuentra establecido en la Ley en los siguientes términos :

Reglas Generales (artículo 574)

En el procedimiento ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se observarán las normas siguientes :

I. Para que pueda sesionar el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional será necesario que ocurra el cincuenta y uno por ciento del total de sus miembros cuando menos ;

II. Si uno o más representantes de los trabajadores o de los patrones deja de ocurrir a alguna sesión, se llamará a los suplentes; si estos no ocurren 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 sustitución 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.

Procedimiento de Fijación. (artículo 571)

En la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el primer párrafo del artículo 570 (fijación anual), se observarán las normas siguientes :

- I. Los trabajadores y los patrones dispondrán de un -- término que vencerá el último de noviembre para presentar los estudios que juzguen convenientes ;
- II. La Dirección Técnica presentará a la consideración del Consejo de Representantes, a más tardar el último día de noviembre, el informe a que se refiere la fracción V del artículo 562 de esta ley ;
- III. El Consejo de Representantes durante el mes de djciembre y antes del último día hábil del mismo -- mes, dictará resolución en la que fije los salarios minimos, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica, y las opiniones, estudios e investigaciones -- presentadas por los trabajadores y los patrones. Para tal efecto podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria ;
- IV. La Comisión Nacional expresará en su resolución -- los fundamentos que la justifiquen ; y
- 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.

Vigencia del Salario Mínimo. (artículo 570)

Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzaran a regir el primero de enero del año siguiente.

Procedimiento de Fijación. (artículo 571)

En la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el primer párrafo del artículo 570 (fijación anual), se observarán las normas siguientes :

- I. Los trabajadores y los patrones dispondrán de un -- término que vencerá el último de noviembre para presentar los estudios que juzguen convenientes ;
- II. La Dirección Técnica presentará a la consideración del Consejo de Representantes, a más tardar el último día de noviembre, el informe a que se refiere la fracción V del artículo 562 de esta ley ;
- III. El Consejo de Representantes durante el mes de diciembre y antes del último día hábil del mismo -- mes, dictará resolución en la que fije los salarios mínimos, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica, y las opiniones, estudios e investigaciones -- presentadas por los trabajadores y los patrones. Para tal efecto podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria ;
- IV. La Comisión Nacional expresará en su resolución -- los fundamentos que la justifiquen ; y
- 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.

Vigencia del Salario Mínimo. (artículo 570)

Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzaran a regir el primero de enero del año siguiente.

Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan - circunstancias económicas que lo justifiquen ;

I. Por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social quien formulará al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que la motiven ;

II. A solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones -- previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría - del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones y confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio por lo menos dicho porcentaje de trabajadores.

b) La solicitud contendrá una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrán acompañarse de los estudios y documentos que correspondan.

c) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud correspondiente y previa certificación de la mayoría a que se refiere el inciso a), - la hará llegar al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con los estudios y documentos que la acompañen.

Revisión Extraordinaria. (artículo 573)

En la revisión de los salarios mínimos, en cualquier momento de su vigencia se observarán las siguientes procedimientos :

I. El Presidente de la Comisión Nacional, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que haya recibido la solicitud del Secretario del Trabajo y Previsión Social, o en su caso la que le hayan presentado las organizaciones de trabajadores o los patrones, convocará al Consejo de Representantes para estudiar la solicitud y decidir si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el proceso de revisión. Si la resolución es en sentido afirmativo ordenará a la Dirección Técnica la preparación de un informe que considere el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos; así como los datos más significativos de la situación económica nacional para que el Consejo de Representantes pueda disponer de la información necesaria para revisar los salarios mínimos vigentes y fijar, en su caso, los que deben establecerse. Si su resolución es negativa la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social ;

II. La Dirección Técnica dispondrá de un término de cinco días, a partir de la fecha en que hubiera sido instruida por el Presidente de la Comisión Nacional, para elaborar el informe a que se refiere la fracción anterior y hacerlo llegar al Consejo de Representantes por conducto del Presidente de la Comisión ;

III. El Consejo de Representantes, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que reciba el informe de la Dirección Técnica dictará resolución que corresponda fijando, en su caso, los salarios mínimos que deban establecerse ;

IV. La resolución de la Comisión Nacional establecerá la fecha en que deba iniciarse la vigencia de los nuevos salarios mínimos que se fijen, la cual no podrá ser posterior a diez días contados a partir de la fecha en que se emita la resolución ; y

V. El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ordenará la publicación de la resolución en el - Diario Oficial de la Federación dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se haya emitido.

CUADRO I

INTEGRACION DE LAS ZONAS ECONOMICAS PARA LA FIJACION DE
 LOS SALARIOS MINIMOS (DE 1984 A 1988).

NUMERO	NOMBRE
1	Aguascalientes
2	Baja California Norte
3	Baja California Sur
4	Campeche
5A	Coahuila Saltillo
5B	Coahuila Monclova
5C	Coahuila Norte
5D	Comarca Lagunera Coahuila y Durango
5E	Coahuila Oeste
6	Colima
7A	Chiapas Tapachula
7B	Chiapas Resto del Estado
8A	Chihuahua Ciudad Juarez
8B	Chihuahua Chihuahua
8C	Chihuahua Oeste
8D	Chihuahua Este
9	Distrito Federal Area Metropolitana
10	Durango excepto Comarca Lagunera
11A	Guanajuato Centro
11B	Guanajuato Resto del Estado y Michoacan Bajio
12A	Guerrero Acapulco
12B	Guerrero Chilpancingo Costa Grande
12C	Guerrero Resto del Estado

CUADRO I
CONTINUACION.

NUMERO	NOMBRE
13	Hidalgo
14A	Guadalajara Area Metropolitana
14B	Jalisco Puerto Vallarta
14C	Jalisco Ocotlán
14D	Jalisco Centro Costa
14E	Jalisco Bolaños Los Altos
15A	Estado de México Toluca
15B	Estado de México Noreste e Hidalgo Sur
15C	Estado de México Sureste
15D	Estado de México Centro Sur
15E	Estado de México Norte
16A	Michoacán Lázaro Cardenas
16B	Michoacán
17	Morelos
18	Nayarit
19A	Monterrey Area Metropolitana
19B	Nuevo León Resto del Estado
20A	Oaxaca Istmo
20B	Oaxaca
21A	Puebla Area Metropolitana
21B	Puebla Resto del Estado
22A	Querétaro Querétaro
22B	Querétaro Resto del Estado
23	Quintana Roo

CUADRO I
CONTINUACION

NUMERO	NOMBRE
24A	San Luis Potosí San Luis Potosí
24B	San Luis Potosí Sur e Hidalgo Huasteca
24C	San Luis Potosí Norte
25	Sinaloa
26A	Sonora Nogales
26B	Sonora Costa
26C	Sonora Sierra
27	Tabasco
28A	Tamaulipas Norte
28B	Tamaulipas Tampico Madero Altamira
28C	Tamaulipas Mante
28D	Tamaulipas Centro
29	Tlaxcala
30A	Veracruz Minatitlán Coatzacoalcos
30B	Veracruz Poza Rica Tuxpan
30C	Veracruz Puerto
30D	Veracruz Resto del Estado
31A	Yucatán Mérida Progreso
31B	Yucatán Agrícola Forestal
32	Zacatecas

CUADRO II

INTEGRACION DE LAS AREAS GEOGRAFICAS PARA LA FIJACION DE
LOS SALARIOS MINIMOS (A PARTIR DE MARZO DE 1988).

AREA GEOGRAFICA A

BAJA CALIFORNIA

Todos los municipios del Estado

BAJA CALIFORNIA SUR

Todos los municipios del Estado

Municipios del Estado de CHIHUAHUA

Guadalupe	Praxedis G.
Juárez	Gerrero

DISTRITO FEDERAL

Todas las delegaciones

Municipio del Estado de GUERRERO

Acapulco de Juárez

Municipios del Estado de MEXICO

Atizapan de	Ecatepec
Zaragoza	Naucalpan de
Cuautitlán	Juárez
Coacalco	Tlalnepantla de
Cuautitlán	Baz
Izcalli	Tuititlán

CUADRO II
CONTINUACION.

Municipios del Estado de SONORA	
Agua Prieta	Puerto Peñasco
Cananea	San Luis Río
Naco	Cojorado
Nogales	Santa Cruz
Municipios del Estado de TAMAULIPAS	
Camargo	Miguel Alemán
Guerrero	Nuevo Laredo
Gustavo	Reynosa
Díaz Ordaz	Río Bravo
Matamoros	San Fernando
Mier	Valle Hermoso
Municipios del Estado de VERACRUZ	
Coatzacoalcos	Ixhuatlán del
Cosoleacaque	Sureste
Las Choapas	Minatitlán
	Moloacán

AREA GEOGRAFICA B

Municipios del Estado de JALISCO	
Guadalajara	Tlaquepaque
El Salto	Tonalá
Tlajomulco	Zapopan

**CUADRO II
CONTINUACION.**

Municipios del Estado de NUEVO LEON

Apodaca	Monterrey
Garza García	San Nicolás
General	de los Garza
Escobedo	Santa Catarina
Guadalupe	

Municipios del Estado de SONORA

Altar	Imuris
Atil	Magdalena
Bácum	Navojoa
Benjamín Hill	Opodepe
Caborca	Oquitoa
Cajeme	Pitiquito
Carbó	San Miguel
La Colorada	de Horcasitas
Cucurpe	Santa Ana
Empalme	Sáric
Etchojoa	Suaqui Grande
Guaymas	Trincheras
Hermosillo	Tubutama
Huatabampo	

Municipios del Estado de TAMAULIPAS

Aldama	González
Altamira	Mante
Antigua	Nuevo Morelos
Morelos	Ocampo
Ciudad Madero	Tampico
Gómez Farias	Xicoténcatl

CUADRO II
CONTINUACION

Municipios del Estado de VERACRUZ

Coatzintla Tuxpan
Poza Rica de
Hidalgo.

AREA GEOGRAFICA C

Todos los municipios de los Estados de :

AGUASCALIENTES	OAXACA
CAMPECHE	PUEBLA
COAHUILA	QUERETARO
COLIMA	QUINTANA ROO
CHIAPAS	SAN LUIS POTOSI
DURANGO	SINALOA
GUANAJUATO	TABASCO
HIDALGO	TLAXCALA
MICHOACAN	YUCATAN
MORELOS	ZACATECAS
NAYARIT	

Más todos los municipios de los Estados de CHIHUAHUA, GUERRERO, JALISCO, MEXICO, NUEVO LEON, SONORA, TAMAULIPAS Y VERACRUZ no comprendidos en las áreas A y B.

CUADRO III

EVOLUCION DEL SALARIO MINIMO GENERAL -PROMEDIO-, A PARTIR
DE LA CREACION DE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS
MINIMOS.*

Periodo	Pesos	Variación respecto al Periodo anterior. %
1964-1965	17.8	-----
1966-1967	20.90	17.5
1968-1969	24.15	15.6
1970-1971	27.93	15.7
1972-1973	33.23	19.0
1973 ¹	39.20	18.0
1974 ²	45.03	14.9
1974-1975 ³	55.24	22.7
1976 ⁴	67.26	21.8
1976 ⁵	82.74	23.0
1977	91.20	10.2
1978	103.49	13.5
1979	119.78	15.7
1980	140.69	17.5
1981	183.05	30.1
1982 ⁶	244.83	33.8
1982 ⁷	318.28	30.0
1983 ⁸	398.09	25.1
1983 ⁹	459.01	15.3
1984 ¹⁰	598.66	30.4
1984 ¹¹	719.02	20.1
1985 ¹²	938.81	30.6
1985 ¹³	1107.64	18.0
1986 ¹⁴	1474.50	33.1
1986 ¹⁵	1844.60	25.1
1986 ¹⁶	2243.77	21.6

Periodo	Pesos	Variación respecto al periodo anterior %
1987 ¹⁷	2760.83	23.0
1987 ¹⁸	3314.79	20.1
1987 ¹⁹	4080.08	23.1
1987 ²⁰	5101.95	25.1
1987 ²¹	5867.24	15.0
1988 ²²	7040.69	20.0
1988 ²³	7252.92	3.0
1989 ²⁴	7833.66	8.0
1989 ²⁵	8306.03	6.0
1989 ²⁶	9138.89	10.0
1990 ²⁷	9138.89	0.0
1990 ²⁸	10786.58	18.0
1991 ²⁹	10786.58	0.0

NOTAS.

-Ponderado con la población asalariada.

- 1 Del 17 de septiembre al 31 de diciembre de 1973.
- 2 Del 1° de enero al 7 de octubre de 1974.
- 3 Del 8 de octubre de 1974 al 31 de diciembre de 1975.
- 4 Del 1° de enero al 30 de septiembre de 1976.
- 5 Del 1° de octubre al 31 de diciembre de 1976.
- 6 Del 1° de enero al 31 de octubre de 1982.
- 7 Del 1° de noviembre al 31 de diciembre de 1982.
- 8 Del 1° de enero al 13 de junio de 1983.
- 9 Del 14 de junio al 31 de diciembre de 1983.
- 10 Del 1° de enero al 10 de junio de 1984.

- 11 Del 11 de junio al 31 de diciembre de 1984.
- 12 Del 1° de enero al 3 de junio de 1985.
- 13 Del 4 de junio al 31 de diciembre de 1985.
- 14 Del 1° de enero al 31 de mayo de 1986.
- 15 Del 1° de junio al 21 de octubre de 1986.
- 16 Del 22 de octubre al 31 de diciembre de 1986.
- 17 Del 1° de enero al 31 de marzo de 1987.
- 18 Del 1° de abril al 30 de junio de 1987.
- 19 Del 1° de julio al 30 de septiembre de 1987.
- 20 Del 1° de octubre al 15 de diciembre de 1987.
- 21 Del 16 al 31 de diciembre de 1987.
- 22 Del 1° de enero al 29 de febrero de 1988.
- 23 Del 1° de marzo al 31 de diciembre de 1988.
- 24 Del 1° de enero al 30 de junio de 1989.
- 25 Del 1° de julio al 3 de diciembre de 1989.
- 26 Del 4 al 31 de diciembre de 1989.
- 27 Del 1° de enero al 15 de noviembre de 1990.
- 28 Del 16 de noviembre al 31 de diciembre de 1990.
- 29 A partir del 1° de enero de 1991.

* Información proporcionada por la Comisión Nacional de los salarios mínimos.

CAPITULO CUARTO

PERSPECTIVAS DE CAMBIO

4.1 SALARIO MINIMO Y CRISIS.

A partir de tiempos lejanos el hombre ha venido luchando por lograr un nivel de vida decoroso, en el que le pueda otorgar a su familia tanto la satisfacción, así como la superación personal; y como, resultante una forma de vida mas placentera.

Por todo el mundo se presentan problemas económicos, debido en gran parte a la lucha de clases, por el desequílibrio existente entre estas.

En la actualidad el costo de la vida se encuentra fuera de toda realidad, debido en gran parte a la falta de salarios equitativos, en concordancia con los precios de los artículos de primera necesidad, y con otros satisfactores de diversa naturaleza; esta circunstancia ha propiciado que el nivel social y cultural de los trabajadores no sea el más adecuado.

Algunos autores de acuerdo con todo lo anterior, señalan que los satisfactores conseguibles con el salario del trabajador por su trabajo, y no la cantidad nominal del mismo deben de servir de base para la fijación del salario; lo cual significa que para obtener una valoración real del salario hay que proceder a convertirlo en especie, y una vez realizado esto nos encontramos frente a lo que se ha denominado, "poder adquisitivo del salario".

En los últimos años se ha presentado una lucha permanente entre la demanda de aumentos a los salarios y el incremento de los precios, esta desenfundada carrera ha arrojado como resultante que ante los aumentos salariales, los empresarios tratan de compensar inmediatamente con traslado a los precios; si es que no han sido ya objeto de elevaciones anticipadas, en previsión de aumentos de salarios. Desgraciadamente en esta lucha la victoria es siempre del económicamente más fuerte.

Esta situación produce desequilibrios económicos, tanto a nivel individual como nacional, que deterioran la estabilidad económica general (punto esencial de la seguridad económica general).

Dentro de estas circunstancias de la relación precios-salarios, se pueden desencadenar en la llamada "inflación", por repercutir ya sobre los costos o por estimular una demanda imposible de satisfacer. O sea cuando la producción y el consumo sufren altibajos, surge la escasez o la sobreproducción.

Analizando el término inflación encontramos:

INFLACION : entiendase por tal el desequilibrio entre el dinero y los productos. Su expresión material más directa consiste en la emisión excesiva de billetes en substitución de la moneda acuñada con metales preciosos, muy por encima de las reservas de éstos o de divisas extranjeras. Como consecuencia inmediata, la generalidad de los trabajadores y consumidores de un país, posee dinero en abundancia, lo cual incita a la adquisición más o menos desenfundada, incluso de artículos más superfluos y que determina la subida de precios. ⁽⁴⁰⁾

(40)Castorena J. de Jesus, Manual de Derecho Obrero, 6ª Edición, Editorial Porrúa, México 1984, pág. 460.

Como consecuencia de este mecanismo los productos de bajo costo se obtienen a uno más elevado, ya que el precio se eleva, sin embargo se acepta el aumento pues el poder adquisitivo en apariencia también es mayor.

Con relación a esta situación de inflación resultan interesantes las reflexiones de Jeffrey Bortz quien nos explica :

"Los salarios no causan inflación y más bien han sido su víctima. Tan es así que podemos afirmar que es la inflación la que hace necesario que los obreros obtengan aumentos en sus salarios, y no los salarios - los que producen aumentos en los precios. La inflación es un proceso continuo y constante, esto quiere decir que la pérdida de poder adquisitivo de los salarios se presentan constantemente y no simplemente de un año a otro.

En épocas altamente inflacionarias, el crecimiento - continuo en el nivel de precios provoca un descenso constante en el nivel de vida de los asalariados. Esto provoca nuevas peticiones para aumentos salariales quedando por lo general por debajo del ascenso - de los precios. Para los obreros el poder adquisitivo perdido a lo largo del año queda perdido para siempre. El proceso se vuelve peor cuando se combina, - con un descenso en el empleo, la crisis y la caída - del salario ponen en peligro, por muchos años el crecimiento de la economía y el desarrollo industrial - del país. En la medida en que se modere el proceso - inflacionario se podrá moderar el crecimiento de los salarios." (41)

(41)Bořtz Jeffrey, El Salario en México, 1ª Edición, Editorial El Caballito S.A., México 1986, págs.98-100.

Analizando los conceptos vemos que el problema económico y social que implica la inflación, se convierte en la practica en que los patrones o empresarios transforman cada incremento de salarios, como un arma y pretexto para encarecer los productos; con la intención de que el público pague y así obtener la ganancia que les correspondería.

Dentro de este planteamiento para los empresarios la - inflación representa una variación de costos, los salarios son un costo, y en una época de inflación se traducen en un problema de contabilidad de las ganancias. Entendidas estas como el sobrante de la empresa, una - vez vendidos los productos y restados los costos; por lo que se insistiera en otorgar aumentos salariales por debajo del nivel inflacionario, argumentando que los - salarios causan inflación.

Encontrada en estas circunstancias una época de crisis empresarial, se caracteriza por presiones sobre la tasa de ganancias; las dificultades para mantenerlas son crecientes, expresandose en altas tasas inflacionarias en una baja en las inversiones y el empleo, o en caso extremo en la quiebra de algunas de las empresas.

El Caso de México.

En años recientes México ha entrado en lo que podemos llamar una época de crisis, por la presencia de altas tasas inflacionarias y una tendencia hacia la baja en los salarios reales. Durante los últimos años (1986 - 1990), la presencia de diversas dificultades económicas de indole nacional, ocasionadas en gran parte por la fuerte caída de los precios internacionales del petróleo (que influyeron en el fenomeno inflacionario de alguna manera atenuado en los últimos años).

CUADRO III.
INFLACION ANUAL ACUMULADA. (42)

AÑO.	PORCENTAJE %
1975	11.2
1976	27.2
1977	20.7
1978	16.2
1979	20.0
1980	29.8
1981	28.7
1982	98.8
1983	80.8
1984	59.2
1985	63.7
1986	105.8
1987	159.2
1988	51.7
1989	19.7
1990	29.9
1991	2.5 (Mes de Enero)

Su repercusión directa se manifestó en el acortamiento de los plazos de revisión de los salarios mínimos, lo que puede comprobarse en el hecho de que entre enero de 1986 y noviembre de 1988, entraron en vigor 10 salarios mínimos. Como punto de partida para el análisis de la situación tomemos la fijación de los salarios mínimos que rigieron a partir del 1° de enero de 1986.

(42) Banco de México, La Economía Mexicana en Cifras 1990, 11ª Edición, Editorial NAFINSA, México 1990, págs. 528-530.

El Consejo de Representantes para esta fijación tomo en consideración el comportamiento de la economía y, en especial, el de precios y empleo de 1985. Durante la última parte de 1985, existía una tasa de inflación de 57.7 en promedio anual y un crecimiento significativo en el empleo.

En estas circunstancias se procedió a fijar los salarios mínimos que regirían a partir del 1° de enero de 1986, en su resolución el Consejo de Representantes determinó un incremento de 33.1% con relación al salario mínimo anterior. Asimismo se decidió igualar el salario mínimo en las zonas en las que era el más bajo del país, con el inmediato superior; esta medida significó un incremento de 45.5% en 14 zonas y una reducción en el número de salarios mínimos generales distintos de 4 a 3.

A lo largo de 1986 el Congreso del Trabajo solicitó en dos ocasiones convocar, para que procedieran a la revisión de los salarios mínimos vigentes (la primera revisión fué el 24 de marzo y la segunda el 18 de septiembre).

En la primera revisión se perfilaban ya algunos rasgos de severa recesión, debido entre otros a los siguientes factores :

- a) Fuerte caída de los precios del petróleo.
- b) Inexistencia de recursos financieros externos.
- c) Inexistencia de crédito interno.

El Consejo otorgó un incremento promedio de 25.1% a los salarios mínimos (que entrarían en vigor el 1° de junio de 1986).

La segunda revisión fué consecuencia de las presiones - inflacionarias, y su repercusión en el poder adquisitivo de los salarios mínimos.

El Consejo se reunió en octubre, y la información disponible indicaba que el poder adquisitivo de los salarios mínimos habría sufrido un deterioro tal que hacia insuficiente el incremento acordado en junio. Con base en estas circunstancias, el Consejo resolvió un incremento promedio de 21.6%.

Para la fijación de los salarios mínimos que regirían a partir del 1º de enero de 1987, el Consejo se reunió en diciembre de 1986; encontrando que no obstante los ajustes de 1986 el promedio anual de los salarios mínimos en su poder adquisitivo, era bajo en relación al de 1985.

Esta situación se debía principalmente a:

- Reducción de precios y volúmenes del petróleo de exportación.
- Resurgimiento del fenómeno inflacionario.
- Incremento de las tasas de interés.
- Devaluación de la moneda.

Todas estas condiciones de la economía se reflejaron - en el empleo, e incluso en una reducción en la población ocupada. En este mismo contexto se presentó una evolución en los precios, registrándose un incremento progresivo para finalizar el año, con una inflación anual promedio de 86.2% y un crecimiento de los precios de -105.7%.

El consejo tomó en cuenta estas condiciones y resolvió un incremento de 23% en promedio, para los salarios mínimos generales y profesionales que entrarían en vigor el 1º de enero de 1987.

Este año de 1987 se distinguió por la presencia de elementos favorables en la economía, y el crecimiento de las presiones inflacionarias, que ocasionaron cuatro revisiones de los salarios mínimos, a lo largo del año. Estas revisiones se ocasionaron de la siguiente forma, en los primeros meses de 1987 la situación era la siguiente :

- Modesto incremento en los precios del petróleo.
- Retraso en prestamos concertados.
- Presencia de medidas contrarias en comercio exterior.
- En lo interno, un ligero repunte de la actividad -- del sector manufacturero.
- Por su parte el indice general de precios alcanzaba ya un incremento de 15.9%.

En marzo de 1987 se formuló la solicitud correspondiente a la Comisión, después de analizar la situación el consejo resolvió incrementar los salarios mínimos en un 20.1%, a partir del 1° de abril de 1987.

La segunda revisión ocurrió en el mes de junio, que se debió a que las tasas de inflación se mantenían a un nivel alto, razón suficiente para solicitar iniciar el -- proceso de revisión.

El consejo asentó que era necesario fortalecer el poder adquisitivo del salario, y activar los niveles de operación de la planta productiva; dentro de un esquema que intentaba evitar la intensificación de las presiones inflacionarias, el incremento resuelto fué de 23.1%.

En septiembre se vislumbran signos favorables para la economía nacional, sin embargo continúan las altas tasas inflacionarias, y en consecuencia su repercusión en los ingresos reales de los trabajadores. A mediados del mismo mes el consejo dió inicio a la revisión, y resolvió un incremento de 25.0% en promedio que entraría en vigor el primero de octubre de 1987.

A fines de 1987 el panorama nacional presentaba una mejoría moderada en algunos aspectos, a pesar de lo que surgieron nuevas presiones en el ámbito monetario y financiero.

Como consecuencia resurgen las presiones sobre el tipo cambio, que llevó a fijar una nueva paridad cambiaria, sumada a la persistencia del fenómeno inflacionario; ya que la variación acumulada del índice nacional de precios alcanzaba, antes de concluir el año un 125.8% lo que llevó a plantear nuevas demandas de ajuste salarial. Como nota aclaratoria merece que se mencione que se entiende por índice nacional de precios:

Índice Nacional de Precios: los índices de precios son series de datos periódicos, que permiten calcular la variación del nivel de precios, entre dos fechas, de los bienes y servicios que se comparan o se miden. (43)

Para hacer frente a dicha situación, y buscando atacar desde sus mismas raíces al fenómeno inflacionario, al mismo tiempo buscando evitar la pérdida del poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores; el gobierno suscribió a mediados de diciembre de 1987, el denominado Pacto de Solidaridad Económica, con el concurso de los sectores obrero, campesino y empresarial.

Su finalidad se precisó en evitar la caída del país en la hiperinflación y que la población, de bajos recursos vea reducido aun más su poder adquisitivo o sus condiciones de empleo.

Los principales acuerdos del pacto fueron:

A) Por parte del Gobierno.

- La promesa de introducir cambios en materia tributaria.
- El ajuste de precios y tarifas, de bienes y servicios producidos por el sector público.
- El compromiso de reducir el gasto, y continuar el -

(43) NAFINSA, La Economía Mexicana en Cifras, pág. 521

programa de desincorporación de empresas públicas, la disminución o supresión de subsidios de dudosa justificación social y económica.

-Mantener el deslizamiento flexible del tipo de cambio.

B) Por parte del Sector Campesino.

-Elevar los rendimientos agropecuarios.

-Extender la capacitación.

-Adopción de criterios de revisión de precios de garantía, que permita mantenerlos constantes en términos reales.

C) Por parte del Sector Empresarial.

-Aumento de la oferta nacional de productos básicos.

-Elevar la eficiencia de la planta productiva.

-Moderación en la elevación de precios.

-Gestionar entre las empresas su adhesión al Pacto.

D) Por parte del Sector Obrero.

-Ayudar a la elevación de la productividad y eficacia en los centros de trabajo.

-Disminución del ausentismo laboral.

-Recomendar a sus representantes ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, a apoyar la propuesta de otorgar un ajuste inmediato de 15.0 % a los salarios mínimos; y un aumento adicional de 20.0% a partir del primero de enero de 1988.

Debido a las difíciles circunstancias por las que atravesaba la economía nacional, se consideró de singular importancia los planteamientos y compromisos asumidos por los sectores en el Pacto.

Se ratificó el aumento de 15% que se otorgaba a los salarios mínimos, pretendiendo reforzar el poder adquisitivo de dichos salarios, así como darles un mejor nivel para la fijación anual ordinaria.

En el año de 1988 el rasgo predominante fué la baja sensible del proceso inflacionario, la reducción de la ta sa inflacionaria ha requerido de medidas difíciles, y mantener fijos los salarios mínimos y los precios de - aquellos bienes básicos sujetos al control oficial. En el marco internacional se presentó una baja en los precios del petróleo, y un alza en las tasas interna-- cionales de interés.

Las condiciones generales de la economía nacional, du-- rante los años 1988-1990 han sido las siguientes:

- La inflación ha mostrado una marcada desaceleración.
- En materia de producción a pesar de una baja de dina-- mismo, no ha sido tan severa en razón del crecimiento que ha mostrado la producción orientada al mercado ex-- terno.
- En relación con el empleo, la población asegurada del I.M.S.S. en su conjunto ha seguido creciendo.
- Debido al descenso de la inflación se ha presentado - una sensible baja en las tasas de interés.
- En materia de finanzas públicas se ha venido dando un ajuste presupuestal, lo que implica estricta discipli-- na y cuidadosa previsión en el manejo de los gastos.
- Las exportaciones petroleras han seguido sufriendo -- fluctuaciones.
- Las exportaciones no petroleras representan uno de -- los elementos más dinámicos de la economía.
- En materia de deuda externa, se continúan los esfuer-- zos para lograr nuevos acuerdos con la comunidad fi-- nanciera internacional, a fin de reducir los saldos - del endeudamiento y los montos que se destinan al ex-- terior por concepto de servicio del mismo.

En materia de salarios mínimos y posteriormente a la -- firma del Pacto, y analizando la compleja situación de

la economía, el consejo formuló resolución en la que se otorgó un aumento de 20.0% a los salarios mínimos que entrarían en vigor el 1° de enero de 1988. El consejo hizo mención de su decisión de vigilar estrechamente la evolución de la situación económica, como la de costos y precios para proceder, en su caso, a revisar los salarios mínimos.

En el mes de marzo el consejo determinó un incremento de 3.0%, con el propósito de hacer extensivo este ajuste a los salarios cantractuales. En la misma resolución se establecieron las áreas geográficas, que vinieron a sustituir a las zonas económicas; para la aplicación de los salarios mínimos, al mismo tiempo se ratificó la definición de las profesiones, oficios y trabajos especiales vigente.

Los resultados obtenidos con el Pacto, motivaron a los sectores a suscribir un nuevo compromiso, con el Presidente electo, el cual fue denominado: Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico.

Su finalidad se concentro en la necesidad de concertar, un programa económico de transición que fortaleciera la capacidad negociadora del país, con los acreedores del exterior y garantizara la estabilidad económica al interior.

Este nuevo Pacto ha sido objeto de posteriores ratificaciones, en las que ha seguido de manifiesto el espíritu de concertación nacional, presentandose los siguientes ajustes a los salarios mínimos.

Para el 1° de enero de 1989 se concedió un incremento de 8.0%. El 1° de julio de 1989 se incrementó el salario mínimo en un 6.0%. Buscando beneficiar a los trabajadores se adelantó la revisión anual de los salarios mínimos correspondiente a 1990, revisión que se llevo a cabo a

finas de 1989 donde se otorgó un incremento de 10.0%, mismo que se ratificó para el año de 1990. Finalmente y buscando nuevamente beneficiar a los trabajadores, de nueva cuenta se adelanto la revisión anual, y a partir del 16 de noviembre de 1990 se incrementaron en un -- 18.0% ; incremento que fué ratificado para el año de - 1991.

El nuevo Pacto ha seguido de manera general, los lineamientos trazados por la anterior concertación, por lo - cual se comprende que sus resultados sean muy parecidos constituyendo los dos pactos; el esfuerzo conjunto del pueblo mexicano por superar la crisis que estaba atacando a la economía nacional.

CUADRO IV ETAPAS DEL PACTO⁽⁴⁴⁾

Inicio. Pacto de Solidaridad Económica.

21 de diciembre de 1987. Suscrito el 15 de diciembre - de 1987.

1^a Revisión. 28 de febrero de 1988. Vigente durante - marzo de 1988.

2^a Revisión. 27 de marzo de 1988. Vigente durante abril y mayo 1988.

3^a Revisión. 22 de mayo de 1988. Vigente durante junio julio y agosto 1988.

4^a Revisión. 14 de agosto de 1988. Vigente durante -- septiembre, octubre y noviembre 1988.

5^a Revisión. 16 de octubre de 1988. Vigente durante -- noviembre y diciembre 1988.

Cambio a Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento - Económico.

Suscrito el 12 de diciembre de 1988. Vigente durante - enero - julio 1989.

- 1ª Revisión. 18 de junio de 1989. Vigencia 1º de agosto al 31 de marzo de 1990.
- 2ª Revisión. 3 de diciembre de 1989. Vigente hasta el 31 de julio de 1990.
- 3ª Revisión. 27 de mayo de 1990. Vigente hasta el 31 de enero de 1991.
- 4ª Revisión. 11 de noviembre de 1990. Vigente hasta el 31 de diciembre de 1991.
- 5ª Revisión. 10 de noviembre de 1991. Vigente hasta el 31 de diciembre de 1992.

Resulta interesante de acuerdo con los datos manejados - el comentario que a continuación se transcribe.

ENFRENTA LA CLASE TRABAJADORA UNA DE LAS PEORES CRISIS DE SU HISTORIA. (45)

Por Leticia Grande.

Con una pérdida de poder adquisitivo de 60%, un salario mínimo de los más bajos del mundo que no alcanza a cubrir la canasta básica y 15 millones de desempleados y subempleados, la clase trabajadora de México, enfrenta una de las peores crisis de su historia.

En los umbrales del año 2000 cuando según estimaciones oficiales nuestro país tendrá una población de 100 millones de habitantes, el grupo de personas comprendido entre 25 y 44 años será uno de los más afectados por la falta de fuentes de trabajo.

De una población económicamente activa integrada por 31 millones de personas, sólo la mitad cuenta con un empleo seguro en la actualidad.

Y de esos 15.5 millones de trabajadores mexicanos la Confederación de Trabajadores de México aglutina en --

(44) NAFINSA, El Mercado de Valores, (Revista Quincenal), Editorial NAFINSA, México, Años diversos, Números varios.

sus filas a ocho, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado a 1,5 y las organizaciones independientes a dos millones más. El resto milita en las filas de la CROC, CROM, entre otras.

Asimismo según datos del Congreso del Trabajo, más de diez millones de mexicanos perciben el salario mínimo, tasado en tres montos distintos para cada zona del país:

- 11 mil 900 para la "A".
- 11 mil para la "B".
- 9 mil 920 para la "C".

Comparativamente con el extranjero esto significa que mientras aquí un obrero gana un salario mínimo por ocho horas de trabajo, en Estados Unidos su similar obtiene 33.60 dólares por la misma jornada.

Sin embargo, esta situación no es extensiva a todas las ramas de la producción. Cabe destacar que existe una correlación estrecha entre el aumento total de salarios y prestaciones en cada sector industrial y su posición -- competitiva a nivel internacional, tanto en término de costos como de calidad, según indica Ernesto Warnholtz, Presidente de la Asociación Nacional de Importadores y Exportadores de la República Mexicana.

Así mientras las áreas con menor competitividad experimentan un mayor deterioro de los salarios reales, los trabajadores empleados en industrias como la relacionada con productos químicos, derivados del petróleo y caucho, en algunos casos alcanzan salarios de 200 mil pesos diarios.

En general se estima que actualmente el porcentaje de ingreso derivado por cada familia al renglón de alimentos oscila entre 70 y 75%.

Por eso, ante la pauperización que están sufriendo amplios sectores de la sociedad, se ha optado por dejar de consumir ciertos bienes y servicios, o bien reemplazar el consumo de algunos por otros de menor calidad.

. La Crisis de los 70.

El origen de esta situación se remonta al año de 1976, cuando ante los crecientes índices de inflación el gobierno mexicano devaluó drásticamente el peso e implementó el Impuesto al Valor Agregado (IVA).

Un año después, en 1977 con una población económicamente activa de 18 millones, los empleados ascendían a 8.04 millones, frente a 1.5 más de desempleados y 8.46 de subempleados.

Posteriormente el rápido proceso de generación de empleo registrado en el periodo 1978-81 (cuando aumentó a una tasa anual de 5.4%), se revirtió al reducirse en 0.8% en 1983. A partir de entonces, salarios y precios tomaron caminos totalmente opuestos.

En 1982 el salario mínimo real promedio decreció con relación a 1981, debido a que los precios registraron uno de los mayores incrementos consignados en la historia del país.

Por otra parte, tan sólo de 1981 a 1987, cinco de cada 100 establecimientos desaparecieron, lo que propició la caída sistemática del salario y la fractura de los convenios de trabajo que rigen, anulando varios de los más importantes conquistas obreras de este siglo.

Los programas económicos de estabilización.

-el Pacto de Solidaridad Económica, en primer lugar durante diciembre de 1987- los salarios mínimos reales presentaban un deterioro de 50 % con respecto al valor que tenían en 1978. Dos años más tarde, en 1989, el desempleo afectaba a más de ocho millones de mexicanos.

A esa caída las mismas cifras del Banxico, la CTM, el Congreso del Trabajo y el Frente Auténtico de Trabajadores (FAT) añaden 10 puntos porcentuales más durante la vigencia de los pactos.

Lo anterior significa que hoy en día se necesitan 2.5 - salarios mínimos para adquirir bienes y servicios que en 1978 se pagaban con uno. Además desde 1989 esta percepción no cubre la canasta básica.

Quinta Prórroga del PECE.

El año pasado, con el propósito de reducir la inflación y estabilizar nuestra economía, los sectores productivos signaron por quinta ocasión la prolongación del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico puesto en marcha por el Presidente Carlos Salinas de Gortari desde el inicio de su administración. La vigencia de este acuerdo termina el 31 de diciembre.

Como parte del mismo se acordó el 18% a los salarios mínimos, desgravar hasta en 40% los impuestos a trabajadores con ingresos menores a cuatro salarios mínimos y moderar el deslizamiento del peso.

Ante este panorama, las marchas, mítines y protestas de burócratas y sindicatos independientes en demanda de aumento salarial son cosa de todos los días.

Respecto a los servidores públicos que militan en la FSTSE, menciono aparte merecen los 750 mil mentores que el 15 de los corrientes "Dfa del Maestro" reciban un incremento a sus percepciones. En tanto, la Confederación de Trabajadores de México presentó una demanda formal de aumento para sus representados, misma que fué rechazada por el titular de la STPS, Arsenio Farell C.

Ante esta negativa la máxima central obrera interpuso un juicio de amparo en el Juzgado Segundo en materia Laboral.

Victor Muñoz, dirigente regional del Sindicato de Trabajadores Independientes AFL-CIO de Estados Unidos, dijo a este respecto que según estudios sindicales norteamericanos si se firma el Tratado Trilateral de Libre Comercio se prevé que las primeras mejoras salariales en México, se darán en 30 años y hasta medio siglo después la homologación.

Cabe señalar que un trabajador de Estados Unidos gana 20 veces más que el mexicano, en tanto que las percepciones de un obrero suizo son 40 veces superiores.

Además el ingreso per capita de Estados Unidos y Canada es 10 veces mayor con respecto a nuestro país.

Panorama Latinoamericano.

En el panorama continental, la Organización de Estados Americanos (OEA) estima que en la última década de este siglo el crecimiento de la fuerza laboral sera superior al de la población, con lo que la necesidad de abrir nuevas fuentes de empleo alcanzará niveles sin precedente. Esto significa que mientras en 1980 la fuerza de trabajo será superior a los 111 millones -dentro de una porción de 355 millones de habitantes- para el año 2000 en un continente poblado por 600 millones, la cuarta parte serán trabajadores.

En este sentido cabe destacar que mientras la participación global masculina en la actividad productiva disminuye, la femenina va en aumento y se prevé que en diez años más alcance a 54 millones de mujeres. Otro hecho destacado por la OEA es que la edad promedio de los trabajadores se ubicara en 21.2 años hacia fines del siglo.

(45)Grande Leticia, Periódico Novedades, Lunes 6 de mayo de 1991, Reportaje Especial, Primera Sección, Año LV, Número 18089, México 1991, Pág. 18.

4,2 PUNTOS ESENCIALES DE DIFERENTES TEORIAS DEL SALARIO,

Hablar de la importancia del salario es referirse a la trascendencia, que en la vida misma de los trabajadores y de sus familias tiene, y a sus repercusiones que tiene tanto en la empresa; como en la vida nacional. Dentro de la relación de trabajo, el obrero recibe a cambio de sus servicios un pago, que se denomina salario del cual se deriva su dependencia constante del patrón.

Frente a estas consideraciones, el maestro De la Cueva afirma que, " el verdadero patrimonio del trabajador - es su energía de trabajo, ya que es lo único que lleva consigo al penetrar a la empresa" y agrega "pero cuando la energía es entregada a otro y la salud y la vida hallan su aseguramiento en el Derecho del Trabajo, -- irrumpe en una relación dialéctica el salario, porque es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana." (46)

Una gran parte de la humanidad depende de la retribución que cada trabajador obtiene para sí y para los -- que dependen económicamente de él. Por lo tanto el problema de la fijación de los salarios es materia que interesa a toda la sociedad, por las consecuencias que esa determinación representa en el proceso económico - general de un país.

(46)De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, -- pág. 293.

Dentro de la problemática que presenta el salario, destaca un punto como principal, el cual radica en su determinación. Como en todos los campos de las diferentes ciencias y doctrinas, hay siempre una serie de estudios independientes de toda aplicación práctica; y dichos conocimientos y estudios en un momento dado, llegan a formar leyes tendientes a explicar algún fenómeno.

El tema del salario no podía quedar aislado, y sobre él se han desarrollado una serie de teorías, que buscan explicar su naturaleza y efectos; cuyo contenido corresponde a la Economía Política, pero con estrechas relaciones con el Derecho del Trabajo.

Dichas teorías se resienten de imperfecciones, por no tener en cuenta el constante cambio de los fenómenos económicos.

Las principales teorías acerca del salario en general, se agrupan de la siguiente forma:

I. Teoría de la Oferta y la Demanda.

Según sus partidarios los economistas de la Escuela Liberal, el precio de la jornada del obrero se regula como el precio corriente de toda cosa; acorde a la Ley de la Oferta y la Demanda. Según aquellos los salarios se elevan o bajan en razón inversa del número de obreros que se ofrecen para trabajar, y en razón directa de la cantidad disponible.

Sostienen los adeptos a esta teoría que hay un nivel mínimo por debajo del cual, el salario no puede descender. (lo indispensable para la subsistencia del trabajador y su familia). Existiendo también un límite máximo - imposible de rebasar por el salario (el valor del producto).

si el salario fuera superior a éste, entonces la industria perecería. Entre estos dos límites, el mínimo y el máximo oscilan los salarios por influencia de la oferta y la demanda.

II. Teoría del Salario Natural.

Formulada por Ricardo en los siguientes términos:

"El trabajador no puede ganar, a la larga, más que el mínimo para su existencia (lo necesario para vivir con estrechez el y su familia); pues si gana menos, perecerá poco a poco la población obrera (morirán de hambre los trabajadores o sus hijos), y la reducción en la oferta de fuerzas de trabajo hará subir el salario. Si el trabajador gana más del mínimo de existencia, aumentará como señala la experiencia, el número de matrimonios y de nacimientos, y el aumento de la oferta de brazos ocasionará la baja del salario.

Concluyendo :

El precio natural del trabajo, es el que de a los obreros en general, los medios de subsistir y perpetuar su especie, sin crecimiento ni disminución."⁽⁴⁶⁾

Esta doctrina olvida que el nivel de vida, depende del salario y no éste de aquel.

III. Ley de Bronce del Salario.

Formulada por Lasalle quien observa que el obrero sólo llega a ganar el salario preciso para poder vivir él y su familia. Al realizar un análisis del régimen dominante observa que el trabajo constituía una mercancía

(47) Alcalá Luis-Zamora y Castillo, op.cit., pág.106.

que se compra y se vende, con un precio en el mercado; la venden los obreros, la compran los patrones, y el salario es su precio. En todos los comercios los compradores tratan de adquirir su mercadería, al precio que más se aproxime al costo. El patrono comprador de trabajo observa esta regla, calcula el precio de costo del trabajo que él compra, y como ese precio corresponde exactamente al costo de las necesidades mínimas del obrero; el patrón deduce que el salario debe reducirse necesariamente al mínimo ya indicado.

IV. Teoría del Fondo de los Salarios.

Economistas ingleses del siglo pasado, formularon esta teoría, basada en que la oferta laboral de los trabajadores para ganarse la vida; corresponde la demanda patronal que busca el rendimiento de sus capitales a través de la producción.

Stuart Mill representa esta actitud, y sostuvo que la cuantía del salario se determina por dos elementos -- principales :

- a) La oferta de trabajo, representada por la cifra de la población obrera, y;
- b) La demanda de trabajo constituida por la porción -- o fondo de capitales que los empresarios afectan -- al pago de la mano de obra.

La relación de estos elementos determina :

- c) La cuantía del salario, en que se reflejan las -- fluctuaciones de oferta y demanda.

Las consecuencias son que si el fondo sube o disminuye el número de trabajadores, los salarios sufren un alza o viceversa en caso contrario.

V. Teoría de la Plusvalía,

Formulada por Marx, basada en que al trabajador no se le entrega la totalidad de lo que gana, sino una parte de ese producto.

La diferencia entre lo que produce y lo que recibe como salario constituye la plusvalía. El producto tiene como valor el número de horas empleadas en la fabricación, y el salario del trabajador se determina por el número de horas que ha trabajado.

De esta manera lo que se abona de menos al trabajador, (la diferencia entre el tiempo trabajado, el tiempo pagado y el valor de la mercancía) es la ganancia del empresario o plusvalía, que éste se aprovecha en su beneficio.

VI. Teoría del Salario Político.

Formulada por Spengler, quien considera que la remuneración del trabajador no debe estar sujeta a los factores económicos, los acuerdos individuales o las negociaciones colectivas; para dar paso al Estado el cual, sobre bases equitativas y acordes con el interes general lo establezca.

VII. Teoría Católica.

Basada en que nada hay de injusto por naturaleza, ni que la retribución del trabajo se haga mediante el régimen de salarios, lo que no rebaja al hombre; y en el principio "res fructificat domino" o sea que lo creado debe ser propiedad del que lo ha producido. No -- existe dificultad cuando el trabajador y el dueño, son una misma persona, mas si fuesen diferentes, Pío XI -- afirmó que "sería injusto que una de las partes, negan

do toda eficacia a la otra, vindicase para sí todo el -
fruto".

El principal deber de los patrones sera, el de dar un -
salario justo y no sujetar el salario a la ley de la --
oferta y la demanda, ya que consideraban que el trabajo
tiene un valor propio, independiente de que se venda o
no.

Ejemplos de esta tendencia son: (48)

Enciclica Casti Connubii: se debe dar al padre lo nece
sario para su sustento y de su familia (salario vital),
prohibiendose pagar un salario insuficiente que no al-
cance para alimentar a la familia (salario mínimo); di
cho salario se vería incrementado con otras remunera-
ciones.

Quadragesimo Anno: destacó la relación entre la justi
cia y la injusticia, considerando injusto el solicitar
salarios que no pudieran ser cubiertos por la empresa,
como también lo sería la baja salarial por no procurar
el progreso técnico y económico.

VIII. Teoría Utilitaria.

Para esta teoría el monto del salario se determina con
base en la utilidad o productividad del trabajo humano.
Sus primeros expositores fueron Francisco A. Walker y
Paul Leroy Bealieu. En esta teoría no se considera al
trabajo como una mercancía sujeta a la ley de la ofer-
ta y la demanda, toma tan solo en cuenta la productivi-
dad del mismo. Es decir su especie y cantidad, lo cual
determina el monto del salario y conforme a ella, el -
empresario no podrá pagar un salario inferior al valor
de lo producido por el trabajo.

(48) Briseño Ruiz Alberto, op. cit., pág. 352.

A fines del siglo XIX son precisados sus puntos esenciales, siendo expuesta por el economista J.H. Von -- Thunen, quien considera al salario como "el valor del trabajo del obrero, debiendo ser igual para todos -- aquellos obreros igualmente hábiles y capaces, ya que no puede haber un salario desigual por servicios iguales."(49)

IX. Otras Teorías.

Malthus funda una teoría relativa al salario con el -- crecimiento o disminución de la población, lo cual influye en la baja o alta de los salarios.(50)

Marsall sostiene la teoría de que el salario esta determinado por, la agradabilidad o desagradabilidad del modo, llevando esto a la desutilidad límite; y ello da -- una base de precio para toda la mercancía vendida.(51)

X. Tendencias Modernas.

Brun y Galland⁽⁵²⁾ señalan cuatro tendencias contemporáneas en materia de salario.

1. La adaptación del salario al trabajo efectuado, invocando a este respecto el principio "a trabajo igual salario igual", sin tener en cuenta diferencias de -- edad sexo o nacionalidad.
2. La de adoptar el salario a una situación familiar y social del trabajador, en este aspecto se mencionan las prestaciones de seguridad social, como la asistencia médica al trabajador y su familia; en el caso de enfermedades naturales, la canastilla de maternidad

(49) Breamuntz Alberto, La participación en las utilidades y el Salario Mínimo, Editorial UNAM, 1ª Edición, México 1935, pág. 28

(50) Ibidem, pág. 30

(51) Ibidem, pág. 30

y la pensión de invalidez, vejez y cesantía; pues por todos esos medios se incrementa el salario.

3. La adaptación del salario a la economía general o a la productividad de la empresa. En Francia el gobierno ha decidido examinar la situación económica general en un momento dado, y al advertir cierta mejora, aumentar los salarios más bajos.

En los Estados Unidos de Norteamérica ha habido -- acuerdos, en que se establecen aumentos de salarios en razón de las utilidades obtenidas por la empresa.

4. La de obtener la seguridad del salario, o sea de -- mantener el poder adquisitivo del mismo, para lo cual se sugiere la Escala Móvil de Salarios. En los E.U.A se constituyó un fondo de seguro para desempleo, lo cual viene a implicar la realización de -- una tendencia similar a la señalada.

Todas las teorías expuestas han sido criticadas por -- los economistas de las diferentes escuelas. Estas doctrinas han querido explicar el salario con apego a diversos factores, buscando descubrir los hechos que determinan el monto del salario. Este monto para algunos economistas es un fenómeno impuesto por una o más leyes económicas, por lo tanto estas teorías enuncian de una forma simple y definida los factores que determinan el nivel de los salarios; pudiéndose afirmar que descartan la idea de que los salarios forman parte de un todo, y por lo tanto son variables dentro de un sistema económico, y no olvidar el mercado de trabajo -- como un tema amplio y complicado por las fuerzas que se relacionan, como para que de una forma simple se --

(52) Guerrero Equerio, Manual de Derecho del Trabajo, 11ª Edición, Editorial Porrúa, México 1980, pág.157.

llegue a conocer y determinar un nivel de salarios. Como consecuencia de esta diversidad de teorías, se enuncian una diversidad de conceptos del término salario (ya revisados en capítulo II), en los cuales de alguna forma se toma partido por alguna de las teorías mencionadas.

Analizando tanto la diversidad de teorías en primera instancia, como de conceptos en consecuencia de aquellas, - Barassi⁽⁵³⁾ realiza un resumen de las tendencias manifestadas en la determinación del concepto salario.

- a) Como el precio del trabajo.
- b) Como medio de sustento del trabajador.
- c) Como la parte reservada al trabajador sobre el capital del empresario, distinta del capital técnico y anticipado por éste último sobre el resultado de la venta del producto, anticipo (descuento) posible por el ahorro acumulado del empresario.
- d) Como la compensación equitativa del trabajo.

A lo anterior podemos agregar, el salario como la retribución que recibe el trabajador; ya sea por el servicio prestado o por el simple hecho de permanecer a la orden de la empresa.

Al designarsele como retribución, presenta una dualidad -- desde un punto de vista individual, como satisfactor de necesidades individuales y familiares, determinante de la paz social. Desde un punto de vista social, como el reflejo de la situación económica de un país.

Esta retribución, puede ser objeto de diferentes denominaciones hablandose de salario, sueldo o jornal, dependiendo de las diferentes situaciones.

(53) Buen Lozano Néstor de, op.cit., pág. 171.

De todas las diferentes denominaciones, parece la más - apropiada para nombrar a esta retribución el término remuneración, por ser un término de carácter más general y que de alguna manera, comprende a todos los anteriores.

La relación que existe entre el salario y la remuneración, se da tomando en cuenta la idea de que el salario en su más amplia expresión, se le considera como la remuneración de toda actividad productiva del hombre.

Como se ha podido observar tanto en las diferentes teorías, así como en los diferentes conceptos influenciados a su vez por alguna de las teorías, se distingue -- una complejidad que se debe principalmente al hecho de que en la elaboración de unas y otros, se toma en consideración factores distintos.

Esta circunstancia se debe primordialmente, a que el -- término salario es objeto de estudio de diferentes ciencias, las cuales lo buscan explicar en base a sus elementos propios.

Así el economista lo analiza desde el punto de vista de los valores materiales de la producción, como un costo cuyo valor se determina de acuerdo con la tendencia seguida.

La psicología lo analiza en cuanto al asegurar a todo -- trabajador una retribución suficiente, pues de serlo implica un adecuado desarrollo social, íntimamente relacionado con la paz social.

El jurista lo analiza, como una de las obligaciones fundamentales de la relación laboral.

Su estudio e importancia obedece :

- Por el número de personas a las que les interesa.
- Por la condición social de esas personas.
- Por la relación del salario con otras cuestiones importantes

-Por su significado en las perspectivas de cambio social.

Esta diversidad de consideraciones, hace parecer cada vez mas complejo el problema de la determinación del salario, ya que como se menciona cada disciplina lo busca establecer de acuerdo con sus elementos propios; ya que este término forma parte de un todo, por lo que cae dentro del estudio de tan diversas ciencias.

Desde un punto de vista estrictamente jurídico, se le debe de encuadrar y analizar, la naturaleza jurídica de el salario.

Establecer su naturaleza jurídica representa otro problema, existiendo las siguientes posturas.

-Se entiende su pago como una contraprestación al deber del trabajador de prestar los servicios convenidos. Estableciendo una relación de obligaciones, dependiendo una de la otra. En otras palabras se le da el carácter de contraprestación al trabajo, entendiéndose simplemente como el objeto de una obligación patronal.

Esta posición no se considera correcta, toda vez que la ley contempla casos en que debe pagarse el salario, sin que exista la obligación de trabajar; lo que significa que el pago del salario es independiente de prestar el servicio.

-Para otros es el equivalente del trabajo, y compensador de la producción, del servicio recibido o actividad desarrollada, en cuanto al patrón o empresario - que lo abona. Denominar el salario como un precio, - es equiparar el contrato de trabajo al de compraventa.

-También se considera que su origen tiene un carácter alimentario y vital, dado que se trabaja para subsistir o para mejorar; en el presente o futuro el nivel de vida, lo que lo presenta como un crédito alimentario.

-Profundizando un poco más, se ha manifestado que la naturaleza atenderá, a la naturaleza misma de la relación laboral; y que sostener las ideas anteriores atenta contra la naturaleza de la relación laboral. Para sostener esta aseveración se manifiestan los siguientes puntos :

I.La obligación de pagar el salario no es necesariamente correlativa a la obligación de prestar el servicio.

II.La existencia de relación laboral, sin que se actualice la obligación de pagar salario.

III.Siempre que se preste un servicio derivado de una relación laboral, existirá la obligación del pago del salario.

Considerando lo anterior se ve que el salario no es necesariamente una contraprestación por el trabajo, ya que aparece como una obligación surgida de la relación laboral.

En estas condiciones, su existencia se debe a que en ciertas circunstancias el patrón podrá exigir un servicio, pero el trabajador podrá quedar relevado de esa obligación de prestar el servicio, y continuar conservando su derecho de cobrar el salario. En cambio el salario siempre será debido cuando se preste el servicio.

Ante las diversas tendencias, así como de conceptos se puede concluir que el salario es la única fuente de in

gresos del trabajador. Representa una de las formas de remuneración del servicio prestado, y su fin es satisfacer necesidades (alimenticias, culturales y de esparcimiento), tanto del trabajador como de su familia.

Ante esto su función es propiamente social, y si no -- equivale a la real compensación que corresponde al trabajador, ocasiona la lucha de los trabajadores; por el reconocimiento de su derecho de obtener el pago real -- que les pertenece por el trabajo realizado.

En consecuencia se da una relación de complementación entre la noción jurídica, y noción social del salario. Esta relación se manifiesta en que el salario no debe considerarse, solamente lo que se recibe por el servicio prestado, sino que además sirva para atender en -- forma decorosa las necesidades familiares y sociales -- del núcleo en que se vive. Lo que se complementa con -- el conjunto de disposiciones legales, cuyo objeto es -- protegerlo y así cumplir con su función social y económica.

4.3. TEORIA SALARIO MINIMO POR HORA DE TRABAJO EFECTIVO EN RELACION A LA TEORIA SALARIO MINIMO POR JORNADA DE TRABAJO.

Como ya se manifestó la importancia del salario mínimo, se debe a la trascendencia que en la vida misma de los trabajadores y de sus familias tiene, y a las repercusiones que tiene en la empresa.

Desde que el hombre en respuesta al medio en que le ha tocado vivir, invierte sus energías en la búsqueda de - satisfactores para cubrir sus necesidades; ha trabajado necesariamente, y su satisfacción se mostraba al obtener siquiera el mínimo satisfactor, satisfacción que aumentaba en medida de sus necesidades.

Jamás el hombre se encamino a conseguir satisfactores - por inercia, lo hizo por necesidad y por necesidad -- aprendió a cumplir con sus deberes y exigir sus derechos.

Con el correr del tiempo el hombre aplica su inteligencia estimulada por sus necesidades, encontrando dos caminos morir o subsistir. Ante lo anterior se entiende - que el progreso de la humanidad, se finca sobre los hombres que han trabajado, poco a poco el hombre ha hecho conciencia de la cuantía de sus logros en medida de su esfuerzo y trabajo; con lo cual lograba comodidades, -- distribuyendo sus ganancias y ordenando su vida y la de su familia.

De esta forma la relación salario-trabajo, camina paralela y en esta relación, la función de la legislación - del trabajo, consiste en humanizar la lucha en la vida económico-social.

La línea o tendencia general que debe imperar en la sociedad del trabajo, es la de humanizar el proceso productivo; ya que en primer lugar el hombre es el fin de este, pues los productos o servicios se crean para satisfacer las necesidades humanas. En segundo lugar el hombre es el que realiza el proceso productivo, y por tanto el trabajo se debe planear de acuerdo a las capacidades y dignidad del individuo trabajador.

Como consecuencia se debe buscar la realización del individuo, a través de un trabajo decoroso que procure el desarrollo de la sociedad; transformandola en humana y repudiando toda acción contraria para el creador y realizador del trabajo, el hombre.

En México la Revolución de 1910, contrajo un gran compromiso debido a los ideales por los que luchó el obrero, se conviertan en una realidad, ya se ha dicho que la mejor manera de enaltecer un movimiento es concluirlo.

Con el establecimiento en la Constitución del salario mínimo, se buscó comprender a la clase trabajadora, hombres que sienten, sufren, gozan; necesidades que se traducen en alimentos, vestidos, medicinas, diversiones, etc. Ante lo cual debe buscarse por parte de los encargados de los salarios mínimos, que los artículos producidos sean consumidos.

Siendo los trabajadores los que pueden consumir, es necesario e indispensable aumentar su poder adquisitivo, ya que su único medio de vida depende de su trabajo, -- por lo que hay que procurar que sea mejor retribuido.

El tema del salario mínimo es difícil en cuanto a la -- complejidad, y delicado debido a que la subsistencia de el obrero depende de la cantidad que reciba.

En relación con las anteriores consideraciones, merece mencionarse lo que establece el artículo 3° de la ley, en esa parte que expresa :

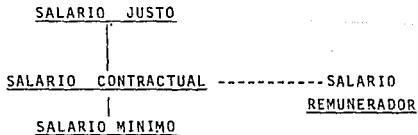
"el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."

Resultan de gran trascendencia las últimas palabras en lo que al salario se refiere.

Partiendo de esta idea surge lo que el maestro De la Cueva denomina la "jerarquía de los salarios",⁽⁵⁴⁾ título bajo el cual explica, una escala que parte del salario mínimo, siendo el siguiente paso los salarios contractuales y que presenta la exigencia de un salario remunerador y apunta hacia un salario justo.

Esta escala en su construcción gráfica, representa una pirámide de la siguiente forma :

CUADRO V



Precisando cada uno de los conceptos encontramos :

Salario Mínimo. Su idea es principalmente, señalar el nivel mínimo en la escala social, bajo del cual la vida deja de corresponder a la persona humana.

(54) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, págs. 299-300.

Salario Contractual. (Salario Remunerador) Aquel concertado por un acuerdo de voluntades en referencia a un marco contractual. El principio del salario remunerador lo encontramos en el artículo 123 Constitucional, fracción XXVII, que a la letra dice :

Art.123.

XXVII.Serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes, las que se expresen en contrato:

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

Este principio es reglamentado por el artículo 85 de la Ley que dice:

"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 tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo."

En este caso se trato de proteger al trabajador para - que el salario que reciba compense su esfuerzo, que re presente lo que realmente ha devengado. Con esto se -- busca evitar al máximo la explotación del trabajador, y dar a él y su familia la satisfacción de sus necesidades.

Su problema radica en que no se le define, ya que esto resulta imposible, y de concretarse vendría a representar una especie de salario justo.

Salario Justo. Incluye consideraciones de equidad sobre la vida, que debe asegurarse al trabajador; un tj po de vida que permita su elevación y la de su familia. Como su fundamento encontramos el artículo 2° de la Ley que precisa :

"Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social, en las relaciones entre trabajadores y patrones."

Frente a esta escala, se ve que el establecimiento de un salario justo, es uno de los temas más polémicos. El salario mínimo representa la base o punto de partida, siendo la cantidad más pequeña que la ley permite pagar, a un trabajador pero la cual debe satisfacer las necesidades primordiales del trabajador y su familia.

Dentro de este renglón destacan las palabras de Francisco de Ferrari quien nos dice que, " el salario mínimo -- tiene un sentido reivindicatorio, y que se le llama salario mínimo no por el hecho de que si se paga una cantidad menor, el trabajador ya no podrá subsistir; su denominación de mínimo proviene del hecho de no poder negociarse contractualmente uno inferior." (55)

Desgraciadamente dentro de nuestro sistema el nivel real de los salarios mínimos, es muy bajo a pesar de los aumentos nominales de que ha sido objeto.

Los aumentos en varios de los artículos indispensables para la vida, implican que el poder adquisitivo del salario del trabajador en vez de aumentar disminuye.

Principalmente por estas circunstancias, es que el presente trabajo propone un cambio en el sistema de pago del salario mínimo. El cambio es orientado a darle un real valor al salario mínimo, y en consecuencia restablecerle en parte el poder adquisitivo, que de acuerdo con las disposiciones legales debe tener.

(55)De Ferrari Francisco, op.cit, pág.225.

El proponer un cambio no debe entenderse como una desapro-
bación al sistema implantado, o la búsqueda de una -
nueva forma de remuneración, que venga a remplazar la -
institución del salario mínimo en la legislación labo-
ral; no es esta la finalidad del cambio que se propone.
El cambio esta mas orientado, en primer término a tra-
tar de responder al cumulo de antecedentes que tiene --
tras de sí el salario mínimo, pero que desgraciadamente
en la practica, no ha podido corresponder a las expecta-
tivas que en la teoria se le otorgan.

Ahora bien, se busca un cambio en la forma de pago del
salario mínimo, orientado a darle un mayor poder adqui-
sitivo, pero que este no sea producto de incrementos no
minales al salario; ya que se ha comprobado que la mayo-
ría de las veces esto solo acarrea, una carrera entre -
precios de los productos y salarios; que de ninguna ma-
nera beneficia al trabajador.

Como ya ha quedado establecido, el salario presenta una
problematica en su torno que parte de las diversas defi-
niciones que de él se pronuncian.

Es indispensable no perder de vista, que el salario mi-
nimo como mínima retribución del trabajo, presenta una
estrecha relación con la misma existencia humana; y que
de su desenvolvimiento depende una mejor satisfacción -
de las necesidades humanas.

En apoyo de esta idea encontramos la siguiente tesis --
jurisprudencial :

SALARIO MAYOR DEL MINIMO, El hecho de que la fracción
VI del artículo 123 Constitucional, determine que el -
salario mínimo que debe disfrutar un trabajador, será
el que se considere suficiente, atendidas las condicio-
nes de cada región, para satisfacer sus necesidades de

vida no quiere decir que el trabajador no pueda devengar un salario superior al mínimo. (56)

El cambio propuesto tendría como punto de partida, la interpretación que se da en la jurisprudencia, para -- aquellos casos de trabajadores cuyas labores, sólo -- abarcan una parte del tiempo correspondiente a la jornada legal; disponiendo para estos casos lo siguiente:

SALARIO REMUNERADOR. Cuando un trabajador no presta - sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino solamente por unas cuantas horas de ellas, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado. (57)

Con base en esta interpretación se deduce :

- Se prevee el pago de salario mínimo por hora(s).
- Que para el pago del salario mínimo, sólo se considera la disposición del trabajador por parte del patrón, - durante la jornada legal.
- En consecuencia no se toman en cuenta ninguna caracte rística propia del trabajo, entendiéndose cantidad, cali dad etc.
- Debido a esta interpretación, se prevé para casos es pecíficos el pago de cantidad menor al mínimo.

Frente a estas circunstancias, el buscar establecer un salario mínimo por hora se considera como una variante del sistema establecido, en el que se toma en cuenta - principalmente la disposición del trabajador por el patrón durante un tiempo determinado.

(56) Jurisprudencia, Apéndice 1975, 5ª parte, 4ª sala, pág. 206.

(57) Jurisprudencia 1917-1985, Apéndice del Semanario Judicial de la Federación, 5ª parte, 4ª sala, pág. 235.

El cambio pretendido esta encaminado al pago del salario mínimo, tomando en cuenta circunstancias que pudie-
ran representar un mayor pago por horas trabajadas; y
con ello mejorar la situación del trabajador.

Para tratar el pago de un salario mínimo por hora, se
puede tomar en cuenta como ejemplo la legislación de un
país donde así se maneje, conocer bases y procedimien-
tos; así como buscar puntos de convergencia con la econo-
mía nacional.

En este caso tomemos como ejemplo la legislación labo-
ral de los Estados Unidos de Norteamérica, la cual tiene
los siguientes antecedentes y características:⁽⁵⁸⁾

En sus antecedentes encontramos que después de varios -
esfuerzos, para realizar una legislación para regular -
los salarios de trabajo por horas, y el trabajo de los
niños en los E.U.A., pero con escasos resultados practi-
cos; hasta que la Ley de Normas Justas de Trabajo, fué
aprobada en el Congreso en junio 14 de 1938.

Estados Unidos no fue un pionero en la promulgación de
semejante legislación del salario mínimo, ya anterior-
mente Nueva Zelandia y Australia lo habían realizado.

Desde entonces algunos otros países adoptaron, una regu-
lación gubernamental en una forma u otra de salarios y
horas. El Presidente Roosevelt en mayo 24 de 1937, en -
un mensaje al Congreso pidió una legislación inmediata
para reunir, las necesidades sociales y económicas para
el cuidado de los desposeídos.

Sin perdida de tiempo se introdujo el acta de Normas --
Justas de Trabajo en la Casa de Representantes y el Se-
nado respectivamente, para junio 14 de 1938, tanto la -

(58) Feller Alexander/Hurwitz Jacob E., How to Operate Under the -
Wage Hour-Law, 4ª Edición, Editorial The Alexander Publishing Co.,
New York E.U.A. 1938, págs. 8-13, 183-186.

Casa de Representantes y el Senado la habjan aprobado, y la firma del Presidente en junio 25 de 1938 hizo del Acta de Normas Justas de Trabajo una Ley.

Con relación al salario mínimo se dispuso:

SECC.6(a) Todo patrón deberá pagar a cada uno de sus empleados que esten comprometidos en el comercio o en la producción de bienes, un salario en los siguientes porcentajes :

- (1) Durante el primer año desde la fecha de validez de esta sección, no menor de 25 centavos por hora.
- (2) Durante los siguientes 6 años desde dicha fecha, no menor de 30 centavos la hora.
- (3) Después de la expiración de 7 años desde dicha fecha, no menor de 40 centavos la hora, o el porcentaje (no menor de 30 centavos la hora) prescrito en la orden aplicable del tiraje para administración, bajo la secc.8 el que sea menor, y
- (4) En cualquier tiempo posterior a la fecha de vigencia de esta sección, no menor al porcentaje (no excedente de 40 centavos por hora) prescrito en la oden aplicable de la edición para administración bajo la secc.8

b) Esta sección tendrá efecto sobre el vencimiento de - 130 días desde la fecha de la promulgación de esta acta.

Acerca de la jornada de trabajo enunció lo siguiente:

SECC.7(a) Ningun patrón podra, excepto que de otra forma sea previsto en esta sección, emplear alguno de sus empleados, quien este empleado en el comercio o en la - producción de bienes para el comercio,

- (1) Por una semana laboral mayor de 44 horas durante el primer año, desde la fecha de vigencia de esta sección.
- (2) Por una semana laboral mayor de 42 horas durante el segundo año, desde dicha fecha, o
- (3) Por una semana de trabajo mayor de 40 horas después de la terminación del segundo año, desde dicha fecha. A menos que dicho empleado reciba compensación por su trabajo, en el exceso de las horas arriba especificadas, a un porcentaje no menor de una y una y media veces el porcentaje regular al cual esta empleado.

Con relación a la manera de fijar incrementos posteriores encontramos :

SECC.8 (a) Con vistas a llevar a cabo la política de esta acta, para lograr tan rápidamente como económicamente sea posible, sin reducir sustancialmente el empleo, el objetivo de un salario mínimo universal de 40 centavos por hora, en cada individuo dedicado al comercio o a la producción de bienes para el comercio; el Administrador deberá de vez en vez, convocar al Comité de Industria, y este a su vez recomendar el mínimo porcentaje o porcentajes de salario a ser pagados bajo la Secc.6 por patrones dedicados al comercio o a la producción de bienes para el comercio, en dicha industria o clasificados dentro de ellas.

En la convocatoria el Administrador deberá referir:

- La cuestión del mínimo porcentaje o porcentajes de salarios a ser ajustados para tal industria.
- El Comité de Industria deberá tomar en cuenta:
- Condiciones de la Industria,
 - Recibir para tal fin testimonios y evidencias necesarias o apropiadas para permitir al Comité desempeñar sus funciones.

-El Comité debe recomendar los más altos mínimos porcentajes de salarios, para determinada industria teniendo en cuenta, condiciones económicas y competitividad sin mermar el empleo en la industria.

Posteriormente el salario mínimo federal, lo establece el Congreso a través de enmiendas a la Ley de Normas -- Justas de Trabajo decretada en 1938. A través de los últimos años, las enmiendas han cambiado no solamente al salario mínimo, sino también la cobertura de la ley. La tendencia a largo plazo, ha sido hacia una extensión de la cobertura a un mayor número y categorías de trabajadores, y que dicha ley se aplique en todos los estados.

Del análisis del sistema de salario mínimo en los E.U.A se desprenden las siguientes notas características :

1. Surge en un esfuerzo por regular los salarios para -- protección de los desposeídos.
2. Inicialmente se establece un monto inicial del salario mínimo, el cual varía por disposición de la ley -- en ocasiones posteriores, basados estos incrementos -- en el transcurso del tiempo.
3. Establece las bases encaminadas a regular la jornada de trabajo, dispone inicialmente una jornada de trabajo la cual al igual que el salario, varía posteriormente por disposición de la ley, con base en el -- transcurso del tiempo.
4. En sección aparte, precisa en detalle los procedimientos a observarse en modificaciones posteriores, a -- los salarios mínimos por hora.

El salario mínimo en los E.U.A. en sus notas iniciales, muestra diferencias con nuestra legislación de la misma figura jurídica.

En primer lugar en ambas naciones, se busco mejorar - las condiciones economicas de aquellos cuyo ingreso - era el más bajo, pero mientras en México se elevó todo lo referente a esta figura jurídica a rango constitucional para no dejar lugar a la duda; en los E.U.A su reglamentación se dejó a una ley.

Sí bien es cierto en México posteriormente se describió todo lo relativo al salario mínimo en la Ley Federal -- del Trabajo, también es cierto que dicha ley es reglamentaria del precepto constitucional.

En cuanto a las diferencias de fondo entre uno y otro - sistema, estas se manifiestan principalmente en cuanto a lo referente a la duración de la jornada de trabajo, ya que en principio en los E.U.A se prevé la disminución de la jornada hasta 40 horas semanarias, además de precisar el pago que correspondera por hora trabajada. En México se maneja actualmente por disposición de la ley una jornada de 48 horas, y el pago del salario mínimo se relaciona con cubrir la jornada diaria legal.

En los E.U.A así como se disminuye gradualmente la jornada, se incrementa el monto del salario mínimo, mientras que nuestra legislación dejó cualquier incremento en manos de los órganos facultados. En cuanto al procedimiento para modificaciones posteriores, los salarios mínimos en los E.U.A son fijados por medio de ley del - Congreso en la forma legislativa común y corriente; en tanto que nuestra legislación establece organismos competentes para conocer del caso, y realizar modificaciones dentro de un mecanismo previamente establecido en - la ley.

Tratar de adoptar en la legislación mexicana un sistema similar al establecido en los E.U.A, representaria en - principio la disminución, ya paulatina o inmediata de la jornada de 48 horas semanarias a una de 40 horas.

Una medida de esta naturaleza se traduciría de principio, en un aumento real al salario mínimo, ya que si bien en se sigue pagando lo mismo, ya no es el mismo tiempo para la obtención del salario mínimo.

Esta primera medida representaría darle una mayor valoración al trabajo realizado, Complementando esta medida con la expresión, del salario que correspondería por cada hora trabajada.

En términos numéricos se traduce, en que si a un trabajador de salario mínimo actualmente se le paga, por sus 48 horas semanales la cantidad de \$83,300.00, que divididos entre 48 nos da un promedio de \$1,735.00 por hora trabajada. Si se adoptara un sistema de 40 horas - corresponderían \$2,082.00 por hora, con una diferencia de \$347.00 por hora, y de \$2,676.00 diarios, y \$80,280 al mes.

Debe quedar claro que estas cantidades, no son producto de incremento a las cantidades manejadas en la actualidad, unicamente surgen de la diferencia entre el sistema actual de 48 horas, y el posible cambio a uno de 40 horas semanales, y de la expresión del salario que correspondería por hora trabajada.

En términos reales representa a pesar de seguirse pagando lo mismo, un incremento en el valor del trabajo, ya que para obtener el mismo salario el trabajador ocupara un menor tiempo. La implantación de estas medidas para algunos pareciera imposibles, y dentro de los principales argumentos que se opondrían sería el que las condiciones de la industria mexicana, son muy diferentes a la de la industria norteamericana aun en sus orígenes, y que en general las condiciones de la economía son -- diferentes en las dos naciones.

En este sentido no debemos olvidar, que no se esta hablando de pagar mayor cantidad de la que se paga, se trata de disminuir la jornada, ocasionando consecuentemente un aumento real en el salario.

En este mismo sentido al reducir la jornada, y el aumento que esto daría en el monto por hora, con la intención de retribuir mejor al trabajador, se evitaría la anterior tendencia de otorgar aumentos nominales al salario, que a la larga no han reportado beneficios para el trabajador.

Las medidas propuestas no deben quedar aisladas, ya que en términos numéricos no representan ningún incremento al salario mínimo, se debe acompañar a estas medidas de otras que en el mismo sentido, busquen dar un valor más real al trabajo realizado.

Dentro de estas otras medidas, resultarían importantes las relacionadas a la utilización de los llamados "salarios incentivos" o "remuneración por rendimiento"; los que en términos generales tienden a pagar más a aquel o aquellos que producen más.

Estos sistemas parten de la idea de relacionar directamente, las ganancias de los trabajadores con el trabajo realizado individual o colectivamente. Surgen de la necesidad de aplicar, sistemas salariales que motivaran - al trabajador o trabajadores, a mejorar su trabajo sobre la base de que al aumentar su rendimiento, propiciaría en forma inmediata en beneficio de sus propios intereses.

De acuerdo con lo que se ha propuesto como perspectiva de cambio se le debe considerar, " como una forma de -- remuneración complementaria del salario mínimo garantizado, pagada por el patrón como contraprestación al mayor rendimiento al normal. "(58)

(58) Bayón Chacon Gaspar, Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases, 1ª Edición, Editorial Universidad de Madrid, Madrid 1971, pág. 80.

"Se debe de entender estos sistemas en su idea original como el salario base (mínimo) por tiempo trabajado igu al salario justo por un día de trabajo; lo que se produzca por encima de esta norma de tiempo, se paga como incremento. En estas circunstancias el salario mínimo o base sera un derecho, el incremento sera debido a cues tion de desempeño." (59)

Estos sistemas se clasifican en :

- I. Sistemas en que la remuneración varia en la misma proporción al rendimiento.
- II. Sistemas en que la remuneración varia en una proporción menor que el rendimiento.
- III. Sistemas en que la remuneración varia en una proporción mayor que el rendimiento.
- IV. Sistemas en que la remuneración varia en una proporción diversa según los diferentes niveles de rendimiento.

A su vez se subdividen en :

- a) Individuales. Relacionados directamente con el trabajo realizado por un trabajador.
- b) Colectivos. Relacionados con el trabajo realizado - por un grupo o unidad de trabajo.

Sus principales características son:

- a) El monto de la remuneración debe ser igual a la ordi naría.
- b) Deben ser entendibles, para que el empleado comprenda la relación entre su trabajo y la remuneración.
- c) Buscar apoyar los sistemas de producción.

(59) Milton H. Rock, Manual de Administración de Sueldos y Salarios, Tomo I, 1ª Edición, Editorial Mc. Graw Hill, México 1989, pág. 212.

- d) Equilibrados en cuanto a que el monto sea estable, mientras persista el mismo método de producción.
- e) Equitativo tanto para la parte patronal como para el trabajador, a fin de no producir desconfianzas.

Tendientes a lograr su mejor funcionamiento, previamente deben establecerse las siguientes medidas :

- I. Mejoramiento de procesos y operaciones, hasta acercarse lo más posible al tiempo teóricamente normal.
- II. Perfeccionamiento de la Dirección.
- III. Estandarización, definición y medición de aquellas labores a las que ha de aplicarse.
- IV. Correcta estructura de puestos y salarios.
- V. Tratar correctamente el estudio y aplicación del sistema.
- VI. Existan buenas relaciones entre la empresa y los trabajadores y sindicato.
- VII. Dar a conocer previamente el plan a supervisores y trabajadores.
- VIII. Su cálculo debe ser sencillo para evitar desconfianza.
- IX. Establecimiento de algún sistema para estimular -- aquellas labores, en que sea difícil o imposible -- aplicar el incentivo.
- X. Existencia de un control de calidad.
- XI. Proveer de un procedimiento para los casos de quejas.

Sus principales elementos son : (60)

Técnica Utilizada.	Objeto de la Técnica.
Análisis de puestos.	Determinar los hechos del puesto, como un paso necesario para su evaluación.

Técnica Utilizada	Objeto de la Técnica
Descripción de puestos	Registrar las actividades del puesto.
Valuación de puestos.	Determinar el valor relativo del puesto.
Clasificación de puestos.	Administrar efectivamente las escalas de salarios.
Preciación de puestos.	Traducir el valor relativo de los puestos en valores peso.
Planes de incentivos.	Recompensar a los empleados - por una mayor producción o un rendimiento más eficiente.
Beneficios adicionales.	Proporcionar seguridad económica y compensaciones extra, y corregir, controlar o compensar a los empleados por las - condiciones de trabajo indeseables.
Comunicaciones.	Brindar a los supervisores la información requerida a fin - de llevar a cabo el programa y obtener la aceptación de él.
Procedimientos y Prácticas Administrativas.	Resolver los problemas individuales, mantener el programa actualizado y operando eficientemente, y proporcionar orientación general a los directivos.
Participación del Sindicato,	Cubrir los requisitos del -- contrato colectivo.
Controles	Asegurar la aplicación del - programa.

(60) Sibson Robert E., Administración de Sueldos y Salarios, 1ª Edición, Editorial Técnica S.A., México 1986, pág. 19.

Precisados los tipos de remuneración por rendimiento, sus características y fijadas las medidas previas a su establecimiento, y previo a revisar las características generales de los sistemas, es necesario revisar dos criterios de gran importancia, estos criterios son:

- I. Norma de Rendimiento. Representa el rendimiento aprobado por la inspección, del obrero medio que trabaja en condiciones corrientes y a su ritmo normal. (61)
- II. Tarea. Se refiere al nivel de rendimiento que debe alcanzarse antes de que el trabajador pueda ganar más, que su tasa de tiempo. La tarea-tipo se halla al nivel de rendimiento normal, la tarea inferior se halla a un nivel inferior determinado, y la tarea superior a un nivel superior determinado del rendimiento normal. (62)

En cuanto a las características propias de cada uno de los diferentes sistemas, en términos generales son los siguientes: (63)

I. Sistemas en que la Remuneración varía en la misma proporción que el rendimiento.

Su principal característica lo es el hecho de que tanto las ganancias o pérdidas que resulten del rendimiento - del trabajador, repercuten directamente en él; caso contrario de los sistemas en que se paga sin tomar en cuenta el rendimiento, y donde las ganancias o pérdidas resultantes de variaciones en su rendimiento repercuten en el patrón.

(61) OIT, La Remuneración por Rendimiento (Estudios y Documentos), 1ª Edición, Editorial Imprenta del Journal de Genève, Ginebra Suiza 1951 Nueva Serie, pág. 6

(62) Ibidem.

(63) Ibidem. págs. 7-33

En estos sistemas resulta importante el sistema de impu estos, manejados en el país, ya que si el aumento de sus ganancias originado por su mayor rendimiento le sitúa en un nivel de ganancias al que se le aplican tasas de impu estos más altas; su retribución puede no variar en la misma proporción que el rendimiento.

Sistemas con estas características son:

-Sistema de pago por piezas.

Principios.

Se asigna una tarifa a cada unidad de producción.

El monto del salario se determina al multiplicar esa - tarifa por el número de unidades producidas.

El trabajador observa tanto el incremento como la disminución de la productividad.

El patrón se beneficia al distribuir sus gastos genera les y semifijos, en un volumen mayor de producción.

Otorga un salario garantizado.

Características.

Sencillo en su comprensión y computo.

Se entrega al obrero el total del incremento de la pro ducción, con lo cual se le estimula.

Para el patrón el costo de la mano de obra continua -- igual, sus costos indirectos se prorratean mejor.

Puede llevar al obrero a un desgaste excesivo, buscando mayores ganancias.

Se puede llegar a una baja en la calidad.

-Sistema de Norma Horaria.

Principios.

Se asigna a cada unidad de producción el tiempo que tec

nícamente (de acuerdo con estudios de tiempo), se designa como necesario para producir esa unidad en condiciones normales.

El computo del salario se realiza pagandose el salario por la suma de los tiempos correspondientes a las piezas realizadas, independiente del tiempo real ocupado. Se estipula en la mayoría de los casos un salario de garantía, que corresponde al normal que se pagaría en el supuesto de realizar el trabajo, dentro del tiempo normal.

Características.

Se garantiza un salario mínimo que recibe aun cuando su eficiencia, fuere inferior a la norma.

Se puede aplicar a diversas actividades, las cuales se miden por la misma circunstancia: el tiempo.

II. Sistemas en que la remuneración varía en una proporción menor que el rendimiento.

Sistemas con esta característica son :

-Sistema de Halsey.

Principios.

Se garantiza un salario mínimo hasta la eficiencia -- normal.

Cuando aumente la eficiencia en base al tiempo economizado, se otorga un porcentaje con base al tiempo economizado, que va del 30 al 70% utilizando generalmente el 50% del tiempo ahorrado.

-Sistema de Rowan.

Principios.

Se garantiza un salario, para los casos en que no se termine el trabajo.

El porcentaje que se otorga no es constante, sino que es en relación del tiempo economizado con el tiempo - estándar. (fijado)

-Sistema de Barth (de participación variable).

Principios.

No garantiza un salario base.

El salario se determina multiplicando las horas estándar por el número de horas empleadas en la realización del trabajo, al producto se le saca raíz, y se le multiplica por el salario base por hora.

El salario parte de 0.

-Sistema de Bedaux.

Principios.

El tiempo estándar para realizar un trabajo, se obtiene mediante estudios de tiempos y movimientos.

Su característica principal es que a cada minuto del tiempo fijado, se le llama punto "bedaux" o "B", con lo que se obtienen 480 puntos en una jornada de 8 horas. Se garantiza un salario base hasta la eficiencia normal. A partir de este punto, se le abona 75% del tiempo ahorrado (sistema original).

Posteriormente se ha llegado a incrementar hasta el -- 100%, en este caso las ganancias del trabajador son iguales a las de un sistema por piezas.

Este sistema mas que un sistema estimulo, permite a la empresa el registro uniforme del rendimiento de cualquier trabajador o departamento, en forma de unidades que indican inmediatamente si el nivel de producción es el deseado.

III. Sistemas en que la remuneración varia en una proporción mayor que el rendimiento.

La característica principal de estos sistemas, consiste en que el trabajador participa también en la economía de gastos generales, resultantes de un aumento de producción.

Sistema con esta característica es :

-Sistema de tasas elevadas por pieza.

Principios.

Las ganancias del trabajador son proporcionales al rendimiento.

El aumento de las ganancias es mayor a cada aumento de rendimiento.

El trabajador se beneficia no solo por el aumento de su esfuerzo, sino que además participa de la reducción de costos que obtiene la empresa, al distribuir los gastos generales en un mayor volumen de producción

IV. Sistemas en que la remuneración varia en una proporción diversa segun los diferentes niveles de rendimiento.

Existen un gran número de estos sistemas, y la mejor forma de describirlos es explicando las variaciones de las

ganancias entre el mínimo y un máximo, en diferentes niveles de rendimiento, pero lo más corriente es que varíen en la misma proporción que el rendimiento. Estos sistemas a pesar de ser semejantes a algunos de los ya descritos no es posible comprenderlos igual.

Sistemas con esta característica son :

-Sistema de Taylor (tasas diferenciales por piezas)

Principios.

Formulado por F.W. Taylor en 1880.

No se garantiza un salario base.

Si la tarea esta por debajo del estándar, la paga es baja, y el aumento de salario es menor que la eficiencia.

Si se llega al estándar hay tarifa alta por unidad.

Si se pasa del estándar el aumento es significativo al recibir una prima del 50% de la tasa por tiempo, y los rendimientos son superiores.

Su inconveniente estriba en que no es fácil de comprender.

-Sistema de Merrick. (tasas diferenciales por piezas).

Principios.

Representa una variable al sistema de Taylor.

Los rendimientos inferiores al estándar, se pagan en proporción al salario normal, hasta un rendimiento de 83%. A partir de este se conceden una prima de 10%, pagándose en proporción al normal hasta alcanzar el 110%.

Al superar el 110%, concede otra prima de 10% y en este caso de superar el 110, se paga como Taylor, con tasas elevadas.

Este sistema propone 2 esfuerzos, el primero antes de alcanzar el estándar y el segundo al superarlo.

-Sistema de Gantt (por tarea).

Principios.

Garantiza un salario base.

La norma de rendimiento se fija a un nivel alto.

Al alcanzarla, al trabajador se le abona de un 20 hasta 30% de su tasa por tiempo.

Al superarla se le abona una tasa elevada por pieza.

-Sistema de Emerson (empírico o de eficiencia).

Principios.

Garantiza un salario base.

Antes de alcanzar el rendimiento normal o de 100%, se eleva gradualmente y aceleradamente el salario, de acuerdo con una fórmula empírica (se establece una norma de tiempo para la ejecución de cada trabajo, y en cada período de pago se inscribe en un registro el número de horas que cada trabajador ha empleado para realizar las tareas encomendadas; la eficiencia de cada trabajador, se determina dividiendo este número de horas por la norma horaria establecida).

De esta forma al llegar a un rendimiento del 100%, el salario ha aumentado gradualmente hasta un 20%.

Sobrepasando el rendimiento normal, se paga una prima suplementaria de 1% por cada 1% adicional de eficiencia.

-Otros sistemas.

Sistemas Wennerland, Bigelow, Knoeppel, Atkinson y Allingham, son modificaciones al sistema de Emerson.

Analizados los diferentes sistemas de remuneración por rendimiento, no es posible declarar a alguno como la solución absoluta para el caso que nos concierne. Esta situación se debe a que su aplicación estara sujeta a la realización de estudios, que permitan ver la idoneidad de su aplicación, para la industria mexicana. A pesar de esto nos inclinamos por la utilización, de los sistemas en que la remuneración varia en la misma proporción que el rendimiento (sistema de norma horaria) por considerarlos, ante todo de facil aplicación y entendimiento. Además de que este sistema garantiza el pago de un salario mínimo, que correspondera a la realización del trabajo en condiciones normales. El incremento del salario se da exclusivamente por cuestiones de rendimiento, la facilidad de calculo y comprensión que lo caracteriza, permitira que desde el principio no existiera desconfianza de los obreros; situación que se podría presentar de utilizarse alguno de los sistemas que presentan una mayor complejidad.

En síntesis las perspectivas de cambio que se proponen son :

- a) Reducción de la jornada legal, de 48 a 40 horas, y - conversión del monto de salario mínimo por jornada a salario mínimo por hora de trabajo.
- b) Implementación de sistemas de remuneración por rendimiento, acordes con estudios de idoneidad con la industria mexicana. Se sugiere el uso de sistemas en que la remuneración varia en la misma proporción que el rendimiento (sistema de norma horaria), con base en su facil cálculo y entendimiento.
- c) El posible incremento al salario por rendimiento, no debe ser objeto de impuestos, pues no se debe perder de vista que continua siendo la cantidad más baja, y

- el aplicarle una tasa de impuestos ocasionaria que no se apreciara el esfuerzo en el trabajo.
- d) En general no se deberan de desaparecer las normas protectoras, como tampoco las instituciones que apoyan y protegen al salario mínimo.
- e) En términos numéricos, el salario mínimo continuaria siendo el mismo, pues la intención no es otorgarle incrementos nominales en principio, simplemente se manejan las mismas cantidades, pero que corresponden a un menor tiempo.
- f) Al fijar las tasas de rendimiento, se deberá tener en cuenta el proposito del cambio, pues si son demasiado altas, haran parecer una burla el posible incremento.
- g) Se debera hacer conciencia en los trabajadores, que el incremento sólo correspondera para aquellos que rebasen la tasa de rendimiento, pues de no hacerlo - se puede prestar para malas interpretaciones.
- h) En el caso de que no se acordara la implantación de un sistema por rendimiento, y solo se diera la disminución en la jornada, se debera buscar que los patrones cumplan con las disposiciones relativas a capacitación y adiestramiento; con cursos que al trabajador le proporcionen una mejor calificación, y con ello - deje de ser trabajador de salario mínimo.

4.4 MODIFICACIONES DE ALGUNAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, CON EL ESTABLECIMIENTO DEL PAGO POR HORA,

Una vez descrito el sistema de pago por hora, el cual representa un cambio al sistema de pago del salario mínimo por jornada de trabajo, traería consigo posibles repercusiones en relación con las condiciones de trabajo, que serían de manera general acordes con las disposiciones legales.

Por cuanto a las condiciones manejadas por la Ley Federal del Trabajo, y tomando de base que el salario mínimo es una de las condiciones de trabajo, se deben considerar las reglas generales que para estas dispone la ley.

Estas disposiciones generales son :

Las condiciones de trabajo ;

- Nunca seran inferiores a las fijadas en la ley.
- Proporcionales en cuanto a la importancia de los servicios.
- Iguales para trabajos iguales.
- Sin distinción por causa de raza, nacionalidad, creencia religiosa o doctrina política.
- Salvo las excepciones consignadas en la ley.

De acuerdo a estos principios, la implantación del pago en horas en proporción con el trabajo realizado, no presenta ningun inconveniente; ni va en contra de ellos.

→ La ley asimismo, prevé los siguientes casos de modificación de las condiciones de trabajo y son.

El trabajador lo podrá solicitar cuando :

- a) El salario no sea remunerador,
- b) Sea excesiva la jornada de trabajo.
- c) Concurran circunstancias económicas que lo justifiquen.

El patrón lo podrá solicitar cuando :

- a) Concurran circunstancias económicas que lo justifiquen.

La solicitud debe realizarse a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Frente a estas posibles causas de modificación, el establecimiento del pago por hora si encuadraría, al concurrir circunstancias económicas que lo justifiquen.

Las condiciones de trabajo enumeradas por la legislación son :

1. Jornada de trabajo.
2. Días de descanso.
3. Vacaciones.
4. Salario.
5. Salario Mínimo.
6. Normas protectoras y privilegios del salario.
7. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Las posibles modificaciones a las condiciones de trabajo, recaerían principalmente en el campo relativo a; --jornada de trabajo, salario y por supuesto salario mínimo. Estas modificaciones serían tanto de interpretación como relativas al fondo de las normas.

Dichas modificaciones se resumen.

Respecto a la Jornada.

En este renglón la modificación sería de fondo, al ser necesario un cambio a nivel constitucional, y posteriormente en la ley; donde se contemplara la reducción a la jornada de 48 horas a una de 40.

Correspondería al concepto que la ley da de la misma, ya que el trabajador está a disposición del patrón; Es afín con los términos manejados en relación con las horas extraordinarias.

Respecto al salario.

No es contrario al concepto de salario. Con su adopción se le da el carácter de remunerador. Se toma en cuenta la cantidad y calidad del trabajo. Se ajusta al principio de salario igual a trabajo igual.

Respecto al Salario Mínimo.

Sigue siendo la cantidad menor.

Busca hacer realidad en mayor proporción a la actual la satisfacción de necesidades.

No va contra la existencia de instituciones y medidas de contenido social.

La modificación que resultaría necesaria es de carácter interpretativo, ya que la ley al señalar que es la menor cantidad que se debe pagar por los servicios prestados en una jornada; ha concluido como se señala en la parte respectiva, que el salario mínimo corresponde a una jornada de 8 horas y de existir una jornada inferior, se puede dar una reducción al monto del salario en proporción con las horas trabajadas. Situación que ya no deberá de ocurrir, toda vez que las jornadas diarias de reducir a 40 horas la jornada semanal, también serían reducidas.

El pago por hora representa una posición en la que se maneja, el pago del salario mínimo por una jornada inferior, la cual será calculada para cubrir las 40 horas.

Continúa con la distinción entre salario mínimo general y profesional, pues en ambos casos se seguirán las mismas reglas.

En cuanto al sistema de fijación, los criterios para su monto deben estar dirigidos, a una real cuantificación del trabajo; y su equivalente en salario mínimo por hora.

En relación con descuentos, compensación o reducción las situaciones manejadas continúan igual, pues no se debe perder de vista que las medidas apuntadas buscan beneficiar a los trabajadores de salario mínimo; y en caso de cambiar estas situaciones el beneficio sería nulo. Ante todo se debe entender, que su salario base seguirá siendo el mínimo, y que cualquier incremento será en base de su rendimiento; el cual no se puede cuantificar de manera anticipada.

4.5 ASPECTOS POSITIVOS

BENEFICIOS QUE REPRESENTARIA.

El querer otorgar condiciones más justas a los trabajadores de salario mínimo, representa la continuación de las ideas de justicia en favor de los trabajadores, enunciadas en primer término por los pensadores del movimiento de Independencia. Tales ideas son retomadas posteriormente en el movimiento revolucionario, para que finalmente el Constituyente le otorgara la calidad de garantía constitucional. La expedición de las leyes posteriores (1931 y 1970), vienen a reglamentar dichas garantías.

El salario mínimo al quedar encuadrado dentro de éste marco debe ser preocupación para los encargados de su determinación, que sea el suficiente para dar satisfacción a todas las expectativas que legalmente le corresponden.

La proposición de un cambio se debe, al deseo de permitir al trabajador mayores posibilidades de alcanzar los satisfactores.

Los beneficios recaen en primer lugar, en el esfuerzo realizado por el trabajador y su justa retribución, en segundo lugar y como consecuencia, al buscar alcanzar más satisfactores.

Su adopción pudiera representar una elevación de precios, con lo que quedaría el esfuerzo inútil, por lo que se debe tener en cuenta que los trabajadores que ganan el salario mínimo; son seres humanos que por diversas circunstancias carecen de una preparación, pero que en general tienen las mismas necesidades que cualquier otro humano.

Los posibles beneficios se enumeran :

1. Su principal aspecto positivo, lo representa la eventual incorporación a niveles más humanos de vida a los trabajadores y sus familias.
2. Representa un pago más proporcional con la cantidad de trabajo realizado.
3. Con la reducción de la jornada, se abre la posibilidad al trabajador, para que en caso de ser insuficiente pueda dedicar su tiempo sobrante a la realización de otra actividad.
4. Para la familia del trabajador es una posibilidad de desarrollo cultural, así como de actividades de esparcimiento.
5. El trabajador podrá concurrir a cursos o escuelas de capacitación, lo que le dará la posibilidad de desarrollo en su trabajo, al poseer mayores conocimientos.
6. Para el patrón, de contar con la adecuada supervisión y dirección, representa la exigencia de un grado aceptable de producción individual.
7. Significa una base más real de la cual partirán todos los demás salarios.
8. No se propone para el alivio momentaneo de la pérdida de poder adquisitivo del salario mínimo, tiende a darle su real nivel en relación con el trabajo realizado.

Los anteriores aspectos positivos, más algunos otros que pudieran enunciarse dan el fundamento, de la implantación del sistema de pago por hora de trabajo.

Representan los motivos que llevan a proponer un cambio al sistema tradicional del salario mínimo.

Debe quedar claro que el salario mínimo forma parte de un todo, en el cual inciden diferentes fenómenos de -- muy diversa naturaleza. La posición adoptada no desconoce esta circunstancia, simplemente propone el otorgar mayores posibilidades al cumplimiento de todas las perspectivas de naturaleza social, que con la regulación -- jurídica se dio a esta institución.

4.6 ASPECTOS NEGATIVOS INCONVENIENTES Y OBSTACULOS DE SU ESTABLECIMIENTO Y DESARROLLO,

Como toda teoría la expuesta encuentra diferentes aspectos contrarios, para los cuales su aplicación en principio resulta imposible. En otros casos de realizarse representa un desajuste del sistema de producción.

El sector patronal será el que mayor inconvenientes encuentre, toda vez que representa una drástica reducción de la ganancia, por lo que calificarían su aplicación - de imposible.

Para algunos resultaría más conveniente el establecimiento de una Escala Móvil de Salarios, la cual funciona en los siguientes términos :

Ante el aumento de los precios de las mercancías que -- consumen los trabajadores para su subsistencia, se da -- una pérdida de poder adquisitivo de compra, en notorio perjuicio para los trabajadores. Surge como medida inmediata para recuperar un poco el poder adquisitivo del -- salario, la llamada Escala Móvil de Salarios, que en -- esencia consiste en el aumento automático de los salarios; cada vez que aumente el precio de los bienes y servicios consumidos por el trabajador para satisfacción -- de sus necesidades primarias.

Sus principales maneras de aplicación son :

La que se aplica de acuerdo a aumentos absolutos en -- los salarios, por cada aumento de porcentaje en índice de precios al consumidor,

La que se aplica considerando aumentos porcentuales a incrementos porcentuales, determinados en el índice de precios al consumidor.

Esta escala tiende sino a aumentar, tampoco a disminuir el nivel de vida de los trabajadores,

Otros inconvenientes lo representan.

1. Representa el pago de mayor cantidad de salario por menor cantidad de tiempo.
2. Consecuencia de lo anterior, si se quiere tener mayor producción, se tendrá que pagar más al trabajador.
3. Si el trabajador de salario mínimo obtiene mayor paga por necesidad del patrón de mantener o aumentar la producción, representa un desajuste en aquellos trabajadores de salario inmediato superior al mínimo que en un momento verían rebajados sus ingresos, por los de un trabajador inferior a él. Si este trabajador de ingreso superior ve afectados sus ingresos, a él corresponde por sus instancias -- respectivas la búsqueda de mecanismos iguales o similares.

Inconvenientes y obstáculos para el establecimiento de un cambio, se pueden dar de muy distinta naturaleza, la mayoría basados en la preferencia que se tenga hacia alguna corriente ideológica.

Como se menciona todo cambio implica un desajuste del sistema, y por esta razón trae aparejado un rechazo. El salario mínimo no puede ser la excepción, pero más que ver los inconvenientes se debe pensar en los logros obtenidos con el sistema seguido; así como las perspectivas que a la larga el mismo pueda proporcionar. Cuestionar sin tomar en cuenta ninguna circunstancia - la realidad que se vive, y concluir una postura.

El sistema propuesto para algunos imposible, para otros difícil de establecer y para otros incompleto, por estas circunstancias no esta libre, como toda teoría de la crítica y la censura. Pero representa un esfuerzo - porque el salario mínimo vea colmadas las posibilidades que se le atribuyen, y pase de una garantía teórica de carácter social, a una garantía práctica; con el mismo carácter social tendiente a un mejor desarrollo individual y social.

CONCLUSIONES:

1ª: Dentro de las circunstancias históricas que se presentaron en el nacimiento de la Nación Mexicana, resalta la explotación de que eran objeto los trabajadores y como consecuencia de esta la miseria en que desarrollaban su vida. Con ello surge un conflicto entre lo social y lo económico, vislumbrándose en la guerra de Independencia, y es hasta principios de nuestro siglo; concretamente con el movimiento revolucionario, que se da vida a un concepto de lo "social", desprendiéndose como resultado de éste el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre.

2ª. Entre estos derechos del hombre consagrados en la Constitución, se encuentra el de buscar retribuir adecuadamente la fuerza de trabajo. De esta forma surge el "salario mínimo", intentando principalmente la no explotación del hombre, siendo el precursor de esta institución el General Eulalio Gutierrez al haber expedido - en el Estado de San Luis Potosí un decreto en el año de 1914; donde se hacía mención del salario mínimo siendo la primera legislación a nivel local, en legislar sobre esta materia, y referir las condiciones de un trabajador sujeto a esta institución.

3ª Considero que el establecimiento del salario mínimo en la Constitución de 1917, se motivo principalmente por el fuerte movimiento que en favor de la legislación de las condiciones de trabajo existía. Resultó ser la primera Constitución en el mundo que consagró lo referente a los derechos de los trabajadores, -entre ellos el salario mínimo- buscando otorgar a los trabajadores una vida digna.

Se le da primordial importancia a lo social, y el aspecto económico adquiere un enfoque de beneficio social. Es por lo cual al salario mínimo se le contempla como aquel que debe permitir, al trabajador un desarrollo como ser humano.

4^a Pienso que la Ley Federal del Trabajo de 1931 se ve precedida por una basta legislación local, la cual presenta diversas limitaciones y conflictos, a los cuales se intenta dar fin al elevar la facultad legislativa a nivel federal en el año de 1929.

Esta Ley Federal representa el primer intento de reglamentación del conjunto de derechos laborales, consignados en la Constitución, estableciendo un concepto de salario mínimo; así como una serie de disposiciones para su regulación, acordes con la situación de la Nación.

5^a El conjunto de adiciones y modificaciones posteriores a la expedición de la Constitución de 1917, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, así como de la Ley Federal del Trabajo de 1970, sus posteriores reformas y adiciones; son una muestra de avance social y de protección a los trabajadores.

La evolución de la Nación Mexicana se refleja en esta serie de cambios, tendientes a continuar con el primer paso dado por el constituyente, por lo que se busca ir progresando y complementando las primeras ideas; para ir a la par con el movimiento obrero, social y económico.

6^a El término "salario Mínimo" presenta la problemática de que para su definición, han sido enunciados un buen número de conceptos. Esta situación se debe en gran parte a que el salario mínimo es una especie, que el género lo constituye el "salario", es decir es una de las modalidades del salario.

La diversidad de conceptos de índole doctrinal, han sido tema de controversia, no estando en posibilidades de pronunciar un concepto universal, lo que se debe en gran porcentaje al hecho de que para cada concepto han sido tomados en cuenta diferentes aspectos.

7^a Considero que la legislación mexicana ha intentado definir el salario mínimo, desgraciadamente ha carecido de precisión con esta institución, razón por la que no ha logrado alcanzar el objetivo inicial del constituyente.

8^a El hecho de que en la legislación mexicana se manejen dos tipos de salario mínimo, parece una medida acertada ya que si por una parte se otorga protección a los trabajadores en general, no era admisible dejar a la deriva a aquellos trabajadores, en cuyas labores se requiere de cierto grado de preparación; y en consecuencia se les debe garantizar una remuneración acorde con sus conocimientos.

9^a La relación que se ha establecido entre el salario mínimo y la jornada de trabajo, se debe principalmente a cuestiones de interpretación. En virtud de que en ninguna parte la Constitución, o la Ley Federal del Trabajo establecen que el salario mínimo corresponde a la totalidad de la jornada de trabajo, siendo sólo a nivel de interpretación jurisprudencial donde se encuentra, la relación que se establece entre el salario mínimo y la jornada de trabajo. Esta interpretación parece contraria, si consideramos la circunstancia de que en términos generales, le corresponde a las partes la fijación de las condiciones de trabajo siempre que estas no sean contrarias a las disposiciones legales, y al interpretarse en este sentido se esta restringiendo a los trabajadores de salario mínimo, la libertad de determinar esta condición de trabajo; además de que se restringe se valore ya la canti-

dad o calidad del trabajo realizado.

10.^a El establecimiento de la Comisión de los Salarios Mínimos como el órgano encargado de realizar los estudios necesarios, y proponer las modificaciones al monto del salario mínimo con base en los mismos, resulta una medida desde el punto de vista teórico con fundamento; si partimos de la necesidad de quien se iba a ser cargo de tales cuestiones.

En la práctica se ha visto que no ha resultado muy acertada su actuación, esto último con base en el bajo poder adquisitivo que tienen dichos salarios, el cual no cambiara mientras los miembros de este cuerpo se concienticen de la importancia de su función; del número de las personas para los cuales tiene gran importancia, dicha concientización sólo se logrará cuando todos y cada uno de los miembros, dejen de vivir situaciones irreales, -- cuando se utilicen en los estudios que llevan a cabo cifras acordes con la situación económica, y dejen de utilizar indicadores que no guardan ninguna relación con la realidad económica.

11.^a Al salario mínimo se le debe reconocer su objetivo de permitir al trabajador un ingreso, para la obtención de los bienes y servicios necesarios para satisfacer sus necesidades como jefe de familia. Frente a esto no se le debe considerar como la cantidad indispensable, que permita satisfacer las mínimas necesidades, al contrario se le debe otorgar que con el obtenga el trabajador, el reconocimiento de igualdad respecto a los demás trabajadores con que convive; cumpliendo así con su función social, ya que en la mayoría de los casos es el único medio de subsistencia con que cuenta el trabajador y su familia.

12ª En la medida que le sea reconocida su función social, se podrá valorar su importancia en principio como institución, y garantía social, para dar paso con -- base a su fortalecimiento y desarrollo, a nuevos sistemas de remuneración; enfocados a lograr ingresos superiores - que permitan alcanzar condiciones de vida propicias de la persona humana. Esta circunstancia no debe manejarse como algo accesorio a la idea del salario mínimo, por el contrario resume su propio fin.

13ª Su problemática de bajo nivel adquisitivo, se ha - manifestado de manera alarmante en los últimos -- años, como consecuencia de la serie de circunstancias tan - to de índole nacional como internacional que han propicia - do continuos desequilibrios, ocasionando graves desajus - tes en materia económica y sus repercusiones en el ambito - salarial.

Todo lo cual ha desfavorecido el salario, pues su reflejo se aprecia en la disminución del poder adquisitivo y con ello el descontento de la clase trabajadora.

Frente a los reclamos se promueven y desarrollan programa - s de concertación a nivel nacional, en los que se conju - gan a los sectores interesados a fin de lograr que conven - gan en puntos de mutua importancia. Se establecen y preci - san los lineamientos de estos programas, los cuales dan - la idea de querer detener en un punto determinado la se - rie de fenómenos que estaban afectando; posición que no - parece muy acertada si partimos del principio de que el - fenómeno económico, conforma un todo que además se encuen - tra en un constante movimiento de acuerdo a las tendenci - as y políticas que se siguen.

Todas estas circunstancias parecen rebasar en un momento determinado, a cualquier intento por detener o aminorar - el impulso de los acontecimientos económicos, situación -- que de no alcanzarse puede producir efectos de mayores - proporciones y trascendencia a los iniciales.

14.^a El análisis de la institución del salario mínimo no se realiza con el afán de denunciar aquellas circunstancias o hechos de cuya existencia o no, se pueda alegar su participación para llegar a la actual situación.

Se desecha este criterio por no aportar nada relevante, pues en nuestro entendido se debe adoptar una postura -- tendiente a manejar la esencia misma de la institución, para en su momento adicionar de nuevas ideas que le -- den una dimensión más acorde a la actualidad.

15.^a Es con base en este razonamiento que se sugiere -- sean tomadas una serie de medidas. En principio -- la disminución de la actual jornada semanal laboral, la que de las 48 horas actuales pase a una de 40 horas, medida que en principio no incrementa el monto de las percepciones, sino que solo propicia el pago de cantidad -- igual por menos tiempo de trabajo.

De manera aislada favorece al trabajador que en el tiempo excedente, puede llevar a cabo actividades que le redunden en su beneficio personal. Pero la propuesta no solo llega hasta ahí, se propone además que se divida el -- salario mínimo en partes iguales por hora, y que se vea complementado con la puesta en-práctica de alguno de los sistemas de remuneración por rendimiento. Esta propuesta tiene su fundamento en el hecho que al establecerse el salario mínimo, se penso en este como la menor cantidad que se podía pagar por jornada de trabajo, sin considerarse en ningún momento que al mismo tiempo se convirtiera en un tope salarial, para aquellos trabajadores -- que les correspondiera percibirlo. Al paso del tiempo -- y a pesar de la presencia de nuevas tendencias, no se -- ha presentado ningún cambio de consideración, que de la idea de querer salir del estancamiento y buscar nuevas perspectivas.

16^a Se reconoce que a la propuesta se le puede catalogar de absurda y poco probable, pero no se debe perder de vista que es simplemente una propuesta, que su origen se debe fundamentalmente al deseo de promover una inquietud que en algún momento produzca un cambio, dentro de esta materia que resulta fundamental en nuestra política laboral. Resulta oportuno mencionar que el estancamiento presentado en materia de salario mínimo, se debe en gran medida a la falta de propuestas ya de los órganos encargados, de los sujetos a los cuales les atañe o de aquellos a los cuales la práctica y su constante contacto les ha proporcionado una visión más completa y panorámica; de todos los aspectos que encierra. Al no existir inquietudes, se ha manejado durante el tiempo una institución que surge acorde a las circunstancias de su época, pero que no es perfecta. Al paso del tiempo se le sigue utilizando con ligeras modificaciones, -- que no buscan producir un cambio de importancia, simplemente se le acondiciona para hacer frente a las nuevas necesidades. Con base en este proceso de adecuación sólo ante la presencia de nuevas condiciones, hace parecer a estos cambios no como una modificación de fondo, sino sólo como una solución pasiva.

17^a Conforme a estas condiciones y ante la desaprobación de algunos, se postula un cambio de trascendencia, que busque no solo remediar requerimientos de situaciones actuales, se intenta ir más allá en la búsqueda de condiciones que propicien un mejor desarrollo de aquellos, que de manera directa dependen del salario mínimo. Y por lo mismo se intenta sentar bases para futuras necesidades que pudieran presentarse, siempre en un marco ya no tendiente a adecuar ante necesidades latentes, sino dotando a la institución del salario mínimo de una dinámica hasta ahora inexistente que le permita ir a la par de los cambios que se presenten.

18.^a Como a toda propuesta se le encontraran pros y --
contras, pero si nadie intenta promover este cam-
bio, el salario minimo tendra a desaparecer pues siem-
pre es mas facil el promover la desaparición de aquello
que se vuelve obsoleto e inoperante, que el intentar re-
tomar las ideas que le dieron origen, e imprimirle nue-
vos elementos que le den nueva fuerza y vigencia, para
enfrentar situaciones no previstas. Pero en esta circuns-
tancia no se debe intentar ya una salida momentanea, se
debe tender hacia la renovaci3n total, que permita ofre-
cer una alternativa hacia tiempos presentes y futuros.

- BIBLIOGRAFIA -

1. ALCALA ZAMORA Y CASTILLO LUIS-CABANELLAS GUILLERMO,
TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL,
TOMOS II Y III,
EDITORIAL HELIESTA S.R.L.
PRIMERA EDICION,
BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1972.
2. ALONSO GARCIA MANUEL,
CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO,
EDITORIAL ARIEL,
CUARTA EDICION,
BARCELONA, ESPAÑA, 1973.
3. BACA CALDERON ESTEBAN,
JUICIO SOBRE LA GUERRA DEL YAQUI Y GENESIS DE LA
HUELGA DE CANANEA,
EDITORIAL SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL,
PRIMERA EDICION,
MEXICO, D.F., 1986.
4. BANCO DE MEXICO,
LA ECONOMIA MEXICANA EN CIFRAS,
EDITORIAL NAFINSA
DECIMO PRIMERA EDICION,
MEXICO, D.F., 1990.

5. BELCHER DAVID S.,
SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN Y ADMINISTRACION DE SALARIOS,
EDITORIAL DEUSTO.
PRIMERA EDICION,
BILBAO, ESPAÑA, 1973.
6. BORTZ JEFFREY,
EL SALARIO EN MEXICO,
EDITORIAL EL CABALLITO S.A.,
PRIMERA EDICION,
MEXICO D.F., 1986.
7. BORTZ JEFF, ET AL,
LA ESTRUCTURA DE SALARIOS EN MEXICO,
EDITORIAL UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL,
PRIMERA EDICION,
MEXICO D.F., 1985.
8. BREMAUNTZ ALBERTO,
LA PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES Y EL SALARIO EN MEXICO,
EDITORIAL U.N.A.M.
PRIMERA EDICION,
MEXICO D.F., 1985.
9. BRISEÑO RUIZ ALBERTO,
DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO,
EDITORIAL HARLA,
PRIMERA EDICION,
MEXICO D.F., 1985.

10. BUEN LOZANO NESTOR DE,
DERECHO DEL TRABAJO,
TOMOS I Y II,
EDITORIAL PORRÚA,
TERCERA EDICION,
MEXICO D.F.,1979.
11. CABANELLAS GUILLERMO,
COMPENDIO DE DERECHO LABORAL,
TOMO I,
EDITORIAL BIBLIOGRAFICA OMEBA,
PRIMERA EDICION,
BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1968,
12. CABANELLAS GUILLERMO,
DICCIONARIO DE DERECHO USUAL,
TOMO IV,
EDITORIAL HELIASTA S.R.L.,
DECIMO PRIMERA EDICION,
BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1976.
13. CASTORENA J. JESUS,
MANUAL DE DERECHO OBRERO,
EDITORIAL PORRÚA,
SEXTA EDICION,
MEXICO, D.F., 1984.
14. CRONICA ILUSTRADA-REVOLUCION MEXICANA,
AUTORES VARIOS,
EDITORIAL PUBLEX S.A.,
PRIMERA EDICION,
BUENOS AIRES ARGENTINA, 1972.

15. DAVALOS JOSE,
DERECHO DEL TRABAJO I.
EDITORIAL PORRÚA S.A.,
PRIMERA EDICION,
MEXICO D.F. 1988.
16. DE FERRARI FRANCISCO,
DERECHO DEL TRABAJO.
VOLUMEN II,
EDITORIAL DE PALMA,
SEGUNDA EDICION,
BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1969.
17. DE LA CUEVA MARIO,
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
EDITORIAL PORRÚA S.A.,
PRIMERA EDICION,
MEXICO D.F. 1938 .
18. DE LA CUEVA MARIO,
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
TOMO I,
EDITORIAL PORRÚA,
CUARTA EDICION,
MEXICO D.F. 1959.
19. DE LA CUEVA MARIO,
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
TOMO I,
EDITORIAL PORRÚA,
DECIMA EDICION,
MEXICO D.F. 1985.

20. DÍAZ CARDENAS LEON,
CANANEA,
EDITORIAL SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL,
PRIMERA EDICION,
MEXICO D.F. 1986.
21. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA,
AUTORES VARIOS,
TOMOS XXIV Y XXV,
EDITORIAL BIBLIOGRAFICA OMEBA,
PRIMERA EDICION,
BUENOS AIRES ARGENTINA, 1968.
22. FELLER ALEXANDER-HURWITZ JACOB E,
HOW TO OPERATE UNDER THE WAGE-HOUR LAW,
EDITORIAL THE ALEXANDER PUBLISHING CO, INC.,
PRIMERA EDICION,
NEW YORK, U.S.A. 1938.
23. GONZALEZ CARRY GUILLERMO,
DERECHO DEL TRABAJO,
EDITORIAL TEMIS,
SEGUNDA EDICION,
BOGOTA, COLOMBIA 1970.
24. GUERRERO LUQUERIO,
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO,
EDITORIAL PORRUA S.A.,
DECIMO PRIMERA EDICION,
MEXICO D.F. 1980.
25. KROTOSCHIN ERNESTO,
INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO,
EDICIONES DE PALMA,
SEGUNDA EDICION,
BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1963.

26. MARTINEZ LOPEZ LUIS,
LA CONSTITUCION FEDERAL DE 1917 Y SUS LEYES ORGANICAS,
EDITORIAL IMPRENTA INTERNACIONAL,
PRIMERA EDICION,
MEXICO D.F. 1929.
27. MOLINA ENRIQUEZ ALVARO,
LEGISLACION COMPARADA Y TEORIA GENERAL DE LOS
SALARIOS MINIMOS LEGALES,
EDITORIAL U.N.A.M.,
PRIMERA EDICION,
MEXICO D.F. 1969.
28. MUÑOZ RAMON POBERTO,
DERECHO DEL TRABAJO,
TOMOS I Y II,
EDITORIAL PORRUA S.A.,
PRIMERA EDICION,
MEXICO D.F. 1983.
29. O.I.T.,
LA REMUNERACION POR RENDIMIENTO,
EDITORIAL IMPRENTA DEL JOURNAL DE GENEVE,
PRIMERA EDICION,
GINEBRA SUIZA, 1951.
30. ORIGEN Y REPERCUSIONES DE LA PRIMERA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO,
AUTOPES VARIOS,
EDITORIAL SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL,
PRIMERA EDICION,
MEXICO D.F. 1981.

31. RAMOS EUSEBIO-TAPIA ORTEGA ANA ROSA,
NOCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL,
EDITORIAL PAC S. A. DE C.V.,
PRIMERA EDICION,
MEXICO D.F. 1986.
32. REYES PONCE AGUSTIN,
ADMINISTRACION DE PERSONAL,
EDITORIAL LIMUSA,
DECIMO CUARTA REIMPRESION,
PRIMERA EDICION, 1978
MEXICO D.F. 1984.
33. ROCK MILTON R.,
MANUAL DE ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS,
EDITORIAL MC. GRAW HILL,
PRIMERA EDICION,
MEXICO D.F. 1989.
34. RYAN JOHN A.,
SALARIO VITAL,
EDITORIAL BIBLIOGRAFICA OMEBA,
PRIMERA EDICION,
MADRID, ESPAÑA, 1917.
35. TRUEBA URBINA ALBERTO,
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO,
EDITORIAL TALLERES LINO-TIP LAGUNA,
PRIMERA EDICION,
MEXICO D.F. 1943.

36. TRUEBA URBINA ALBERTO,
EL NUEVO ARTICULO 123,
EDITORIAL PORRUA S.A.,
SEGUNDA EDICION,
MEXICO D.F. 1967.
37. TRUEBA URBINA ALBERTO,
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, TEORIA INTEGRAL,
EDITORIAL PORRUA S.A.,
SEGUNDA EDICION,
MEXICO D.F. 1976 ,
38. TRUEBA URBINA ALBERTO,
NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO,
EDITORIAL PORRUA S.A.,
SEGUNDA EDICION,
MEXICO D.F. 1979.
39. VALADES JOSE C.,
SOBRE LOS ORIGENES DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO,
EDITORIAL SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
PRIMERA EDICION,
MEXICO D.F. 1986.
40. ZUNO HERNANDEZ JOSE G.,
LECCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO,
EDITORIAL UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA,
SEGUNDA EDICION,
GUADALAJARA, MEXICO, 1970.

L E Y E S

1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO
TRUEBA URBINA ALBERTO
TRUEBA URBINA JORGE,
EDITORIAL PORRUA S.A.,
59^A EDICION,
MEXICO D.F., 1989.

R E V I S T A S

ECONOMIA MEXICANA-ANALISIS Y PERSPECTIVAS,
CENTRO DE INVESTIGACION Y DOCENCIA ECONOMICAS A.C.
MEXICO , 1983.

EL MERCADO DE VALORES
NAFINSA S.N.C. SUBDIRECCION DE INFORMACION TECNICA Y
PUBLICACIONES, MEXICO D.F.

D I A R I O S O F I C I A L E S

24 DE ABRIL DE 1972.
9 DE ENERO DE 1974.
30 DE SEPTIEMBRE DE 1974.
24 DE DICIEMBRE DE 1974.
2 DE JULIO DE 1976.
7 DE ENERO DE 1982.
31 DE DICIEMBRE DE 1982.
21 DE ENERO DE 1988.

J U R I S P R U D E N C I A

APENDICE DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION,
PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION, TESIS DE EJECUTORIAS
QUINTA PARTE, CUARTA SALA, MEXICO 1985.