

879309



UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE

41

FACULTAD DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U. N. A. M.
CLAVE 879309

26

" EL SALARIO FRENTE AL TRATADO
DE LIBRE COMERCIO "

TESIS

Que para Obtener el Título de:
Licenciado en Derecho

PRESENTA:

Abraham Mendoza Barajas

Asesor: Lic. Raúl Rodríguez García

Celaya, Guanajuato.

FALLA DE ORIGEN

Abril de 1995



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.

DEDICATORIAS

A TI SEÑOR:

Por haberme permitido estos primeros logros esenciales para el buen comportamiento de un mortal en este mundo que tu creaste.

A MI PADRE:

CESAREO MENDOZA RUIZ

A quien dedico especialmente esta tesis porque en vida fuiste motivación para realizarla y con mayor énfasis se terminó cuando tu ya no estabas conmigo.

A MI MADRE:

GERONIMA BARAJAS DE MENDOZA

Porque siempre alentaste la superación de tus hijos y por el buen camino que nos haz conducido bajo las normas de Dios. Muchas gracias por todo el apoyo que me haz brindado.

A MIS HERMANOS:

ARMANDO, VICTOR, SAUL, MIGUEL
ANGEL, CESAREO, LUPITA, RAFAEL,
EDUARDO, ABELARDO Y EUNICE.

A todos ustedes por su
colaboración en la superación
profesional a la que me he hecho
acreedor y por todo su cariño y
esfuerzo en este logro despues
del deceso de nuestro padre quien
sembro la semilla para que
nacieran hombres capaces y
productivos.

A MIS COMPAÑEROS :

CUTBERTO, PASCUAL Y SAUL.
Por su amistad y apoyo
que me brindaron durante
la carrera.

A MIS AMIGOS :

A quienes se las dedico muy
especialmente a aquellos que
colaboraron en la integración y
terminación de la presente tesis.

A MIS HERMANOS:

ARMANDO, VICTOR, SAUL, MIGUEL,
ANGEL, CESAREO, LUPITA, RAFAEL,
EDUARDO, ABELARDO Y EUNICE.

A todos ustedes por su colaboración en la superación profesional a la que me he hecho acreedor y por todo su cariño y esfuerzo en este logro después del deceso de nuestro padre quien sembró la semilla para que nacieran hombres capaces y productivos.

A MIS COMPAÑEROS :

CUTBERTO, PASCUAL Y SAUL.
Por su amistad y apoyo
que me brindaron durante
la carrera.

A MIS AMIGOS :

A quienes se las dedico muy especialmente a aquellos que colaboraron en la integración y terminación de la presente tesis.

A MI ASESOR :

LIC. RAUL RODRIGUEZ GARCIA.

Por brindarme sus conocimientos
y su amistad muy especialmente
agradecido por la confianza que
me brindo para poder realizar
este trabajo vital para el
estudiante, amigo en el primer
escalón de mi consagración
profesional.

I N D I C E

INTRODUCCION

C A P I T U L O P R I M E R O

EL SALARIO Y LA HISTORIA

1.1.	El Salario en Roma.....	1
1.2.	Antecedentes en la Epoca Medieval.....	3

C A P I T U L O S E G U N D O

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

2.1.	La ley de Indias	5
2.2.	Epoca de la Colonia	6
2.3.	Manifiesto de la Nación.....	7
2.4.	La Epoca del Porfiriato.....	8
2.5.	Antecedentes Contemporáneos.....	9

C A P I T U L O T E R C E R O

EL SALARIO EN LA CONSTITUCION DE 1917

3.1	Regulación Constitucional.....	16
3.2.	Ley Federal del Trabajo de 1931	22

C A P I T U L O C U A R T O

LAS COMISIONES NACIONALES DE SALARIOS MINIMOS

4.1.	Su Integración y Funcionamiento.....	27
4.2.	Sus Determinaciones.....	45
4.3.	El Salario Mínimo General y Profesional.....	60

C A P I T U L O Q U I N T O

EL PECE

5.1.	Su Origen	62
5.2.	Su Funcionamiento.....	65
5.3.	Su Influencia en el Salario	73
5.3.1.	Sus Objetivos.....	75

C A P I T U L O S E X T O

EL SALARIO

6.1.	Conceptos	78
6.2.	Clasificación.....	80
6.2.1	Salarios Obligatorios.....	89
6.2.2	Salarios Convencionales.....	93
6.3.	Disposición Constitucional del Artículo 123 fracción X, Análisis y Comentario Personal.....	93
6.4.	El Salario desde el Punto de Vista Jurídico.....	97
6.5	El Salario Frente al Tratado de Libre Comercio..	102
CONCLUSIONES		105
BIBLIOGRAFIA.....		115

I N T R O D U C C I O N

La vida en nuestro México desde tiempos atrás en lo que respecta a la vida económica del país ha sido motivo de constantes desventajas para la clase media y en especial de la clase trabajadora (obrera), esto encaminado al poder adquisitivo de los trabajadores, como consecuencia del salario que perciben no acorde a la jornada de trabajo que realizan sin atender el tipo de trabajo desempeñado y el riesgo de trabajo, motivos suficientes para atender el futuro de nuestra economía social en virtud de la entrada del TRATADO DE LIBRE COMERCIO, firmado por los ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, CANADA Y LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA, tomando en cuenta el evidente potencial económico de nuestros vecinos del norte así como su poder adquisitivo de los trabajadores de esos países, sin olvidar que los países más desarrollados de mundo nos tienen contemplados para ser el próximo miembro activo de su organización teniendo como consecuencia en nuestro país la preocupación de ponernos a la altura de los países desarrollados en el tiempo prudente que necesita el país para alcanzar los logros necesarios que se requieren en competitividad de los productos hechos por los mexicanos, también tomando en cuenta el principal punto de enfoque de nuestro trabajo a realizar lo en contramos en la

"productividad". para conseguir esta, es necesario motivar al obrero en la remuneración por el trabajo desempeñado " a mayor productividad mayor salario".

Tomo este punto como referencia, pues es conocido por todos nosotros que nuestros vecinos del norte y en general los países desarrollados han logrado su poder económico en base a la productividad que tienen sus empresas dandole origen a la remuneración justa para el trabajador proporcionandole a este una mayor poder adquisitivo y una mejor estabilidad social y familiar.

C A P I T U L O I

" EL SALARIO Y LA HISTORIA "

1.1 EL SALARIO EN ROMA.

En los siglos de la esclavitud no pudo surgir la idea del Derecho del Trabajo, por que implicaba una contradicción insalvable, ya que el esclavo era una cosa como tal no podia ser titular de derechos; frente a ese hecho, al mundo antiguo y concretamente a Roma, le bastaba el Derecho Civil, estatuto que regulaba la compra - venta y el arrendamiento de los esclavos, de los caballos y demas bestias de carga y de trabajo. Cuando el aumento de la población provoco una mayor demanda de satisfactores, sin que creciera el número de esclavos para producirlos, y se agravo a la vez la condición de los no propietarios los hombres libres se dieron en arrendamiento, a fin de que los arrendatarios pudieran usar su energia de trabajo. Pero la celebre locatio conductio operarum de los jurisconsultos romanos no eran sino el viejo contrato para el arrendamiento de los animales y de

los esclavos, que sirvió en el Derecho Civil del siglo XIX como contrato de arrendamiento de servicios, para facilitar la explotación del hombre por el hombre y en materia alguna procurar sus beneficios.(1)

LA LOCATIO CONDUCTIO, (Alquiler o Arrendamiento). Es un contrato consensual por el cual una persona se compromete con otra a procurarle el goce temporal de una cosa o a ejecutar por ella cierto trabajo mediante una remuneración en dinero, llamada merces.(2)

Los romanos distinguían dos clases de arrendamiento:

a) El arrendamiento de las cosas, locatio rerum;

b) El arrendamiento de servicios, locatio operarum; es el alquiler de servicios en el cual el obrero o trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios y el patrón pagar el precio convenido, esta figura representa el único antecedente en materia laboral en Roma, porque a los soldados

(1) MORALES, Ignacio José. Derecho Romano. Tomo II. Editorial Periodística e Impresora de Puebla, S.A. Puebla, Pue. 1972. p.p. 348, 349 y 350.

(2) PETIT, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano. Editorial Epoca, S.A. México 1975. p. 404.

se les pagaba parte de sus emolumentos (Gajes, Sueldo de un cargo o empleo), con un saco de sal y desde entonces se utilizo la palabra salario para significar el pago de sueldos por un trabajo.(3)

1.2 ANTECEDENTES EN LA EPOCA MEDIEVAL :

Por lo que toca a esta época, las leyes y reglamentos en Francia, Italia y España fijaban tasas de salario. En los siglos XIII y XIV la doctrina sobre el Salario era aplicación de la teoría del Justo Precio o sea que en todo contrato la prestación y la contraprestación son iguales.

Los teólogos de los siglos XVI y XVII discutieron ampliamente este asunto y consideraron que el Salario Justo es el que iguala al menos, el último tipo de salario que ordinariamente se paga en el lugar en que se ocupa al servidor, consideraron injusto el Salario insuficiente que no se asegura el trabajador sus gastos propios de alimentos y vestidos, además de los de sus familiares.(4)

 (3) BRAVO Gonzalez Agustin y Bravo Valdéz Beatriz, Segundo Curso de Derecho Romano, Editorial Pax, S.A. México, D.F. p.37

(4) BREMAUNTZ, Alberto. La Participación en las Utilidades y el Salario en México. México, D.F. 1935

De tal manera que en la Edad Media, cobra importancia el artesanado y se ve el nacimiento de gremios que regulaban el trabajo y aunque estas asociaciones son diferentes a los sindicatos modernos aquí se vislumbraba una relación laboral que más tarde se desbordo cuando ya extinguidos los gremios por la Ley Chepellier de 1791, se inició la Revolución Industrial que abarca en su desarrollo franco todo el siglo pasado.(5)

(5) PIRENNE, Henri. Historia Económica y Social de la Edad Media. Fondo de Cultura Económica, México, D.F.

C A P I T U L O I I

" ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO "

2.1 LA LEY DE INDIAS .

En las Leyes de Indias España creó el movimiento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel La Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Peru, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia se entablo una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; Las Leyes de Indias son resultado de una pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Pero a pesar de su grandeza, las leyes de indias llevan el sello del conquistador orgulloso, en las cuales se reconocia a los indios su categoria de seres humanos pero en la vida social, económica y política no eran los iguales de los vencedores, así pues los indios no dejaban

de ser una raza rendida que carecia de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

Así pues, diremos que en las leyes de indias, únicamente se dieron prevenciones que limitaban la jornada, aludiendo al salario mínimo, protección en el trabajo, a mujeres y niños pero el espíritu que los anima es más bien humanitario y cristiano de los reyes católicos a quienes las peticiones de los fieles que tanto defendieron a nuestros indígenas o algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos. (6)

2.2 EPOCA DE LA COLONIA :

Esta época resulta ser trascendental para nuestro país, debido a que encontramos los siguientes datos históricos:

Don Antonio de Mendoza consideraba que la cuartilla que se pagaba a los indios, equivalía a tres centavos, era poca retribución aunque trabajaban poco.

(6) DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1990. p. 38

A fines del siglo XVIII y principios del XIX se calcula que los salarios del país fluctuaban entre 9, 12 y 18 centavos con excepción de los mineros, calculándose un promedio de 25 centavos.

Don Francisco Pimentel opinaba que la jornada de 1828, recibidos en dinero, eran de dos o tres reales diarios, los cuales se pagaban semanalmente.(7)

Así pues, el Departamento de Estadísticas Nacional confirma plenamente que durante toda la época de la Colonia y hasta 1891, los Salarios fueron los mismos y las mercancías fueron subiendo de precio.(8)

2.3 MANIFIESTO DE LA NACION :

La originaria protección de los derechos de los mexicanos, del ciudadano y del jornalero, se encuentra en las proclamas libertarias del padre de nuestra patria, el Cura Don Miguel Hidalgo y Costilla " El Primer Socialista de México" y en el mensaje de José María Morelos y Pavón, otro de los

(7) MENDIETA Y NUÑEZ Lucia. El Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1990. p. 52

(8) DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1990. p. 39

padres de la Independencia que asumió el título de " Siervo de la Nación " en que reclamaba aumento jornal y vida humana para los jornaleros principios que se escribieron en el Supremo Código de la Insurgencia. La Constitución de Apatzingán de 1814 primer estatuto fundamental mexicano, aun cuando no tuvo efectos prácticos.

Don Jose Maria Morelos y Pavón, en su histórico mensaje dirigido al Congreso de Chilpancingo, denominado " Sentimientos de la Nación" del 14 de Septiembre de 1813, en el párrafo 12o., donde presenta su pensamiento social :

" 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 opolencia y la indigencia, la rapiña y el hurto " Tampoco en la insurgencia se menciona la expresión de Derecho Social. (9).

2.4 LA EPOCA DEL PORFIRIATO :

Durante todo el Régimen Porfirista el campesino tuvo una situación pesima con respecto a su jornal, el cual

(9) DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. p.p. 40 y 41.

tenia constantemente menos capacidad adquisitiva en virtud del aumento de precios.

El nivel general de vida de los trabajadores era, con todo, poco favorable en algunos aspectos como consecuencia de que no había una legislación protectora de ellos consecuencia, a su vez, de que el porfirismo por ser liberal consideraba inconveniente e inadecuado participar en los problemas sociales y economicos.

No faltaron quienes quisieron trabajar por una reforma de tipo social que mejoraría las condiciones de vida de las clases populares, con tal motivo dieron a conocer sus puntos de vista politicos y sociales y trabajaron por ello los integrantes del Partido Liberal Mexicano, alguno de cuyos componentes fueron perseguidos. El principal personaje de este grupo fue Ricardo Flores Magón, cuyo pensamiento fué derivado insensiblemente hacia el anarquismo que lo hizo oribundo enemigo de la religión de la propiedad y de la patria.(10)

2.5 ANTECEDENTES CONTEMPORANEOS:

Los antecedentes respecto a el Salario en la que comenarón a sufrir trascendentales modificaciones por lo que

(10) DE BUEN LOZANO Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1992. p.p. 233, 234 y 235.

señalaremos a partir de la reforma de 1962 que al respecto nos dice; En el año de 1962 siendo presidente el C. ADOLFO LOPEZ MATEOS se produjeron las más importantes reformas al artículo 123 Constitucional y a la ley reglamentaria. Fuerón, sin embargo, más aparatosas que eficaces.

Una de las reformas más importantes afectó al Salario Mínimo, por una parte se crearon los Salarios Mínimos Profesionales; por otra parte se módifico el sistema político de determinación de los salarios sustituyéndolo por una formula mejor: en vez de tener en cuenta los municipios, se introdujo el concepto de zona económica. Finalmente se hizo mención especial de un Salario Mínimo para los trabajadores del campo.

LA REFORMA DE 27 DE SEPTIEMBRE DE 1974.

La grave situación económica por la que atravesaba el país en 1974, determinó una revisión de la Ley a proposito de los salarios mínimos, a fin de lograr que el fenómeno inflacionario no produjera deterioros considerables en el valor adquisitivo de la moneda, de tal naturaleza que no pudieran ser atenuados o remediados, por la revisión más frecuente de los Salarios Mínimos. Con esa intención el

Presidente Echeverría propuso y fue aprobada por el congreso, la reforma y adición de la ley en el sentido de que la dirección técnica de la Comisión Nacional habrá de publicar regularmente una información sobre las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida atender consultas del presidente de la Comisión a propósitos de dichas fluctuaciones y fijar los salarios mínimos en forma anual y no bienal.

LA REFORMA DE 29 DE DICIEMBRE DE 1982.

Como señalamos antes la crisis económica llevó a una reforma de la ley en materia de salarios mínimos conducente a permitir su modificación durante el año de su vigencia. En ese sentido se reformaron los art. 570, al que se adicionó un segundo párrafo, 571 y 573 de LFT.

Tiene una importancia excepcional lo señalado en el nuevo párrafo del art. 570 a cuyo tenor " La Comisión de los Salarios Mínimos y el STPS podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos, durante su vigencia, siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen ".

El artículo 571 incorporó una nueva fracción II que obliga a la Dirección Técnica de la Comisión Nacional a hacer llegar a las Comisiones Regionales, en curso de los primeros quince días del mes de octubre los informes a que se refiere la frac.IV del art. 652 de la Ley.

En el art. 573 se incluyeron dos apartados que determinan, cada uno de ellos, los procedimientos para modificarlos en forma anual (Apartado I) o de manera excepcional (Apartado II), en ese último caso, a petición expresa del STPS. La vigencia del nuevo salario no podrá exceder del siguiente 31 de Diciembre.

LA REFORMA CONSTITUCIONAL DEL 22 DE DICIEMBRE DE 1986

Como resultado de una iniciativa presidencial que evidentemente tuvo origen en las inquietudes de la STPS, el Constituyente Permanente aprobó la reforma de la Fracción VI del inciso A) del Artículo 123 de la Constitución General de la República, para quedar como sigue:

"VI. Los Salarios Mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros

regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

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

Las novedades de la reforma son las siguientes:

a) Se substituye el concepto de " Zona Económica " por el muy novedoso y un tanto discutible de " Zona Geográfica ".

b) En el segundo párrafo la frase anterior: " las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales" se sustituye por " las distintas actividades económicas ". No es trascendente pero no se puede negar su corrección.

c) Desaparece el tercer párrafo y con él los salarios mínimos del campo. Seguramente se incorporarán a las listas generales de salarios.

d) Se elimina - y ello es quizá la nota más importante - la intervención de las Comisiones Regionales dejando en manos de una Comisión Nacional la fijación de los salarios mínimos.

Cabe hacer mención que éstas últimas reformas fueron menos importantes que las realizadas en el año de 1962, en donde se afectó al salario mínimo y se creó los salarios profesionales; ya posteriormente en la reforma de Septiembre de 1974, en la que nuestra moneda perdió poder adquisitivo y por lo tanto afectó al Salario Mínimo que imperaba en ésa

época, por lo que se facultó a la Comisión Nacional para que informara sobre las modificaciones ocurridas tanto en los precios de los productos como en sus repercusiones, sobre el costo de la vida y poder fijar los salarios mínimos.(11)

(11) DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I . Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1990. p.p. 55-63

CAPITULO III

" EL SALARIO EN LA CONSTITUCION DE 1917 "

3.1 REGULACION CONSTITUCIONAL:

El nacimiento del Artículo 123 en la Constitución de 1917.- El día 10. de Diciembre de 1916 Venustiano Carranza, inauguraba las sesiones del Congreso para reformar la Constitución de 1857, el proyecto de reforma solamente aportaba en favor de los trabajadores una adición al Artículo 50., que establecía que "El contrato de trabajo sólo obligaba a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles".

En la vigésima tercera sesión ordinaria celebrada el 26 de diciembre del mismo año, se inició la discusión del Artículo 50. del Proyecto de Reforma en el cual se agregaba un párrafo final que señalaba: " La jornada máxima de trabajo

obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial, queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres, se establece como obligatorio el descanso ebdomedario ".

El Diputado por Yucatán Salvador Alvarado, pidió crear unas bases Constitucionales, que permitieran legislar en materia del trabajo, comprendiendo lo siguiente:

" Jornada Máxima, Salario Mínimo, Descanso Semanario, Higienización de Talleres, Minas, Talleres Industriales, creación de Tribunales de Conciliación, de Arbitraje, Prohibición de Trabajo a las Mujeres y Niños, Accidentes, Seguros e Indemnizaciones, etc. "

Manjarrez, mencionó que, en un principio se había peleado sólo por un cambio de gobierno, pero que al incorporarse a las fuerzas de la revolución los obreros, los humildes, la raza, los indios, los yaquies, los tlaxcaltecas, los de la Sierra de Puebla, la lucha se había convertido eu una Revolución Social. Puso el ejemplo de la ley sonoreense que creó la Cámara del Trabajo. Y pidió se dictara, no un sólo Artículo, sino todo un Capítulo, todo un título de la Carta Magna, que hiciera más explícita la situación de los trabajadores, se concibió así nuestro Artículo 123.

Gracida, con su encendida defensa del sindicalismo, de la participación de utilidades y del derecho de huelga, Gravioto, al insistir brillantemente en las necesidad de dictar un Artículo especial para los trabajadores, y Jose Natividad Macías, al abogar por el contenido preciso del artículo propuesto que había de inspirarse en la legislación obrera, hicieron lo necesario para que, de acuerdo con Mújica, se reiterara el dictámen sobre el Artículo 5o. y se preparara un nuevo proyecto, tanto de dicho artículo como de otro en favor de los trabajadores. El proyecto fué terminado el 13 de enero de 1917 y se extendieron sus beneficios a todas las actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la propia Legislación Laboral.

En la quincuagésima séptima sesión ordinaria, celebrada el día 23 de enero de 1917, se presentaron a discusión tanto el texto del Artículo 5o. como el del artículo 123. El primero fué modificado a instancias de Macías; del segundo se leyó el dictámen de la Comisión; se aclaró porque la Comisión había modificado el proyecto, en el sentido de que la huelga no tendría por objeto "realizar la justa distribución de los beneficios", sino "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital", continuó la

discusión sobre algunos puntos del Artículo transitorio, propuesto por la Comisión y en el dictámen se ordenaba la extinción de pleno derecho de las deudas que por razones de trabajo hubiesen contraído los trabajadores hasta la fecha de la constitución, con los patronos, sus familiares o intermediarios.

Se votaron aisladamente, el Artículo 5o., el capítulo de trabajo y el transitorio, la Asamblea pidió se hiciera una votación conjunta; se tomó la votación nominal, por la afirmativa votaron 163 diputados (mayoría), había nacido así el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores, México pasaba a la historia como el primer País que incorporaba las Garantías Sociales a una Constitución.(12)

Las disposiciones legales en materia de salarios, las encontramos en algunas fracciones del artículo 123 constitucional principalmente en las fracciones VI, VII, VIII, X.

La fracción VI del Artículo 123 Constitucional

(12) DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1990. p.p. 44-50.

establece " Los Salarios Mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán Generales y Profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; 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 industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un Salario Mínimo adecuado a sus necesidades.

Los Salarios Mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista por las Comisiones Regionales.

" Al respecto es conveniente señalar que a la

anterior fracción se le han hecho valiosas aportaciones en materia laboral, mismas que se incluyeron en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la cual en su artículo 123 fracción VI", originalmente decía: El Salario Mínimo que deberá disfrutar será el que se considere suficiente atendiendo las condiciones de cada región para atender las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, febril o minera.

De lo anteriormente planteado se dice que la Constitución Política fué reformada en su artículo 123 constitucional fracción VI apartado " A " el día 21 de Noviembre de 1982.

El Salario Mínimo constituye un instrumento fundamental de la justicia social, desgraciadamente su cuantía por más que sea elevada nunca será suficiente para cubrir necesidades minimas de los trbajadores, mucho menos de su familia como fué la idea del constituyente de 1917 al conceder al salario valor real y equitativo de ahí que algunos considerán al salario mínimo como una burla al concepto legal tomando en cuenta la realidad económica por la que atraviesa nuestro país en donde cada vez los fenómenos económicos que lo

afectan lo hacen ser injusto, cuya eficacia dependera de aquellos que tienen en sus manos la conversión razonable satisfactoria tanto en lo económico como en lo social.

La fracción VII del artículo 123 constitucional dice: Para trabajo igual debe corresponder sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad;

La fracción VIII del mismo artículo dice: El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento.

La fracción X del mismo artículo dice: El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. (13)

3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Los legisladores realizaron un esfuerzo colosal en la ley de 1931, para lograr la implantación de los salarios

(13) BAILON Valdovinos Rosalío. Legislación Laboral. Editorial Limusa. México, D.F. 1992.

mínimos, lo cual, con muchas deficiencias se efectuó ese mismo año para el bienio 1932/1933. En el Artículo 99 dijeron:

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, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe de disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario.

La ley de 1931 dispuso que las Comisiones de los Salarios Mínimos, se reunirían cada dos años, de donde derivó ese término de vigencia.

Al respecto el Maestro Nestor de Buen comenta que, de acuerdo al texto original de la fracción VI del Artículo 123 de la Constitución General de la República, "El salario mínimo que deberá de disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia".

En la Fracción VIII se señalaba que el Salario Mínimo quedaba exceptuado de embargo, compensación o descuento.

La fijación del Salario Mínimo quedaba, por último, a cargo de comisiones especiales que se formaban en cada municipio, subordinadas a las J.C.C.A. formadas en los Estados (Fracción IX).

El legislador ordinario de 1931, en la disposición inicial del capítulo dedicado a los Salarios Mínimos (Artículo 99), recogió la tesis constitucional al mencionar en el segundo párrafo, que "deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia....". Sin embargo, en el Artículo 416, relativo a la integración de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo y al procedimiento para fijarlo (artículos 414 al 428) dispuso en el Artículo 416 que habrían de recabarse toda clase de informes, sobre: "...II. El presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador". De ahí que el Salario Mínimo se convierta en un salario "vital" en lugar de un salario "remunerador".

La fórmula de implantación de los Salarios Mínimos

fué la prevista en la Fracción IX del Artículo 123 Constitucional, esto es, mediante Comisiones Municipales de integración tripartita, paritaria en cuanto a miembros representantes de los trabajadores y de los patrones, con un mínimo de dos por cada sector, y bajo la presidencia de un representante de la autoridad municipal. En todo caso estas comisiones quedaban a la subordinación a las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas (Artículo 414).

A convocatoria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje lanzadas los días primeros de Octubre de los años impares, se integraban las comisiones por elección sectorial o, en su defecto, por designación de las propias Juntas y previas las investigaciones respectivas, debían rendir su dictámen en un plazo de treinta días proponiendo el Salario Mínimo que habrían de regir en el municipio.

En su defecto las J.C.C.A. procedían a la determinación del Salario Mínimo municipal, y a falta de ellas los Gobernadores de los Estados y Territorios o el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

En realidad fué a través del Salario Mínimo atendiendo, en vigor, más a razones políticas que económicas o

de interés social.

La división municipal de las zonas de implantación de los Salarios Mínimos demostró ser inoperante. Ello motivó, entre otras razones, que el sistema fuera modificado, a nivel constitucional y reglamentario, en el año de 1962.(14)

(14) DE BUEN L. Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1992. p.p. 230 y 231.

CAPITULO IV

LAS COMISIONES NACIONALES DE SALARIOS MINIMOS

4.1. SU INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO

Conforme a las reformas del Artículo 123 de la Constitución General de la República y de la Ley Federal del Trabajo, a finales de 1962, se estableció un nuevo procedimiento para la aplicación de los salarios mínimos, para lo cual se formó la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, así como las Comisiones Regionales.

Así la actual Ley Federal del Trabajo reglamentan la constitución de diversas clases de organismos, todos de carácter federal, una Comisión Nacional que residirá en la ciudad de México y Comisiones Regionales que actuarán en cada una de las zonas económicas en que se divide la República.

Lo anterior lo encontramos suficientemente explicado, como se asentará con posterioridad, en la Ley de acuerdo con los Artículos 551 y siguientes.

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

Se indicará igualmente la autoridad a la que deban presentarse los padrones y credenciales, estos últimos formulados de acuerdo con las mismas disposiciones que rigen para la elección de representantes en las Juntas Centrales y en la Federal de Conciliación y Arbitraje.

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

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

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, a semejanza de la prevista para la repartición a los trabajadores de las utilidades de las empresas, se integrará con tres elementos: el Presidente, el Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

El Presidente será designado, como lo veremos más adelante en forma más específica, por el Presidente de la República. Para el Consejo de Representantes deberá de elegirse un número igual, no menor de cinco ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patronos. El Gobierno estará representado por el Presidente y por dos Asesores con voz informativa designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social. Los Representantes Obreros y Patronales deberán ser mexicanos, mayores de 25 años, estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.(15)

(15) TEJA Zabre Alfonso. Ediciones Botas. Segunda Edición. 1963. México, D.F.

En la dirección técnica habrá asesores técnicos y asesores técnicos auxiliares, en el número que señala la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; los primeros nombrados por la misma Secretaría y los segundos que serán designados por los representantes, de los trabajadores y de los patrones.

Los deberes y atribuciones del Presidente de la Comisión se ven contemplados en la Ley de la Materia, a través de sus diversos incisos del dispositivo legal número 553.

El Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos explica claramente su integración el Artículo 554 de la Ley Laboral, a través de sus tres incisos, mientras que los Representantes Asesores se ven mencionados en cuanto a sus requisitos, en el Artículo 555.

Los Representantes de los Trabajadores y de los Patronos son aludidos en el Artículo 556 y 557 y sus incisos relativos, mientras que la Dirección Técnica a través de los Artículos 558 y siguientes.

Las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos se integrarán con un Representante del Gobierno y con igual

número, no menor de dos ni mayor de cinco, de Representantes Proprietarios y suplentes de los Trabajadores Sindicalizados y de los Patronos, designados de conformidad con la Convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Todos los Representantes en la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y en las Comisiones Regionales, durarán en sus funciones cuatro años y el señalamiento de salarios mínimos deberá efectuarse cada año. A continuación se detallará en forma específica y de acuerdo a los numerales anteriormente señalados de la Ley Federal del Trabajo.

El Artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo, nos expresa en forma textual lo siguiente:

"La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica". Cabe hacer el comentario que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que se encarga de fijar éstos en lo general, para el campo y profesionales, es un órgano del Estado de derecho social consignado en la fracción VI, apartado A, del Artículo 123 Constitucional; pero queda a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

conocer de los conflictos que se susciten por incumplimiento patronal, cuando no se paguen los salarios o se paguen en menor cantidad de la fijada.

Los Salarios Mínimos son fijados por la Comisión Nacional, por expresa atribución que le concede la Ley Federal del Trabajo. Por consiguiente, es obligatorio el pago de dicho Salario Mínimo, a tal punto que el pago de una cantidad inferior se castiga con prisión de tres meses a dos años y multa de hasta veinte veces el Salario Mínimo, cuando el monto no exceda del importe de un mes de salario, con igual pena de prisión y multa de hasta cien veces el Salario Mínimo cuando la omisión exceda de tres meses de Salario Mínimo de la zona correspondiente. Esto de acuerdo con el Artículo 1004 de la Ley Federal de la Materia.

Así mismo, la ley en comento establece quien designa al Presidente de la Comisión y cuales son los requisitos que deben de satisfacerse para desempeñar tal cargo. Al respecto establece que, el Presidente de la Comisión es nombrado por el Presidente de la República y debe de satisfacer los requisitos que a continuación se enumeran:

- 1.- Ser mexicano, mayor de treinta y cinco años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

2.- Poseer título legalmente expedido de Licenciado en Derecho o en Economía;

3.- Haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo y Económicos;

4.- No pertenecer al estado eclesiástico; y

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

Además el Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos tiene los derechos 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 conveniente;

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;

La reforma cuyo decreto fué publicado en el Diario Oficial del 21 de enero de 1988, tiene por objeto informar el texto de la Ley, es decir, suprimir las Comisiones Regionales e incluir las Comisiones Consultivas que son acuñadas en la reforma que se comenta.

VII.- Así como los demás deberes y atribuciones que les confieren las leyes.

Como quedó establecido con anterioridad, respecto a como se integra la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se dijo que, a parte del Presidente de la Comisión Nacional, ésta se integraba además con un Consejo de Representantes y

una Dirección Técnica. Toca ahora hablar del Consejo de Representantes, mismo que se integra de la siguiente forma:

a) 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;

b) 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, lo hará la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en trabajadores o patrones;

Y

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

Los representantes asesores a que se refiere el anterior inciso a), para que puedan fungir como tales, deberán de 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.

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

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

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

2.- No pertenecer al estado eclesiástico.

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

Dentro de los deberes y atribuciones que les son impuestos al Consejo de Representantes, tenemos los siguientes:(16)

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

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

III.- Conocer el dictámen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución en la que se determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que regirán los salarios mínimos. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación.

IV.- Prácticar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar de la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios.

(16) CAVAZOS Flores Baltazar, CAVAZOS Chena Baltazar, CAVAZOS Chena Humberto y CAVAZOS Chena J. Carlos. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistemática. 15a. Edición, México, D.F. 1984.

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.

IX.- Todas las demás que les confieran las leyes.

El Artículo de la Ley Federal del Trabajo, que nos establece los deberes y atribuciones del Consejo de Representantes, se reformó según Decreto publicado en el Diario Oficial del 21 de enero de 1988.

Aparte de haber visto la forma de integración de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, de un Presidente y un Consejo de Representantes, ahora veremos la forma de integrarse de la Dirección Técnica de la misma Comisión

Nacional.

La Dirección Técnica se integrará:

A.- Con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

B.- Con el número de Asesores Técnicos que nombre la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

C.- 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 disfrutará, 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.

La designación de Asesor Técnico Auxiliar a que se refiere el inciso anterior, 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 de desempeñar el cargo.

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 derecho o en economía;

III.- No pertenecer al estado eclesiástico; y

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

La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:

a) 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;

b) 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;

c) Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos profesionales;

d) Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales;

e) Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para las principales localidades del país;

f) 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;

g) Apoyar los trabajos técnicos e investigaciones de

las Comisiones Consultivas; y

h) Todas las demás que le confieran las leyes.

Para cumplir con las atribuciones a que se refiere el inciso c) del párrafo anterior, la Dirección Técnica deberá:

1.- 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.

2.- Realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar:

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

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

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

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

5.- 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.

El Director Técnico tiene los deberes 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 Secretarios Técnicos de las Comisiones Consultivas.

Específicamente las funciones de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, versará o consistirá en

realizar todos los estudios que sean necesarios, así como realizar y analizar los que presten los trabajadores y los patronos para fijar los salarios mínimos generales y profesionales, confirmando o modificando, en su caso, los presupuestos por las Comisiones Regionales, proponiendo al Consejo de Representantes, modificaciones a la división del territorio en zonas económicas.

4.2. SUS DETERMINACIONES

Nos establecen los Artículos 564 y siguientes las determinaciones de las Comisiones Nacionales de Salarios Mínimos, mismos que en forma textual nos indican:

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

El presente precepto se refería a las Comisiones Regionales para la fijación de los Salarios Mínimos.

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

I.- Con un Presidente;

II.- Con un número igual de representantes de los trabajadores 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 Federal del Trabajo;

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

IV.- Con un Secretario Técnico.

Los representantes de los trabajadores y los patrones deberán satisfacer los requisitos señalados a continuación:

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

II.- No pertenecer al estado eclesiástico.

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

Las Comisiones Consultivas tendrán las siguientes atribuciones y deberes:

A.- Determinar en la primera sesión su forma de trabajo y la frecuencia de sus reuniones.

B.- Aprobar el Plan de Trabajo que formule el Secretario Técnico y solicitarle, en su caso, la realización de investigaciones y estudios complementarios.

C.- Practicar y realizar directamente las investigaciones que juzgue pertinentes para el mejor cumplimiento de su función.

D.- Solicitar directamente, cuando lo juzgue conveniente, los informes y estudios de las Instituciones Oficiales, Federales y Estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes.

E.- Solicitar la opinión de organizaciones de trabajadores, de patrones y en general de cualquier entidad

pública o privada.

F.- Recibir las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores, los patrones y en general cualquier entidad pública o privada.

G.- Allegarse todos los elementos que juzgue necesarios y apropiados para el cumplimiento de su objeto.

H.- Emitir un informe con las opiniones y recomendaciones que juzgue pertinentes en relación con las materias de su competencia.

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 Secretario Técnico y vigilar su desarrollo.
- III. Informar periódicamente al Presidente de la Comisión Nacional, en su caso, del desarrollo de los

trabajadores 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 trabajadores de la Comisión Nacional.

El Secretario Técnico de la Comisión Consultiva tendrá las siguientes atribuciones y deberes:

1.- 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.

2.- 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.

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

4.- Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados.

5.- Preparar los documentos de trabajo e informes que requiera la Comisión.

6.- 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.

Dentro de las determinaciones, se explica el Procedimiento ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para lo cual se establece lo siguiente:

Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán 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 confederación 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 podrá 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.

La anterior disposición fué reformada por Decreto publicado con fecha 21 de enero de 1988, la cual mantiene los

lineamientos, que en lo general, son aplicables los comentarios que se consignan en los párrafos anteriores. La última reforma a que acabamos de hacer alusión, consiste básicamente en la supresión que se hizo de la facultad que tenía la Comisión de los Salarios Mínimos para pedir su modificación, agregándose en cambio como organismos facultados para solicitar la modificación a los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de patronos.

Las reformas a que se refiere el decreto que comentamos son de índole diversa. Podemos advertir reformas de fondo, reformas de términos y reformas de procedimiento. Siguiendo el orden que acabamos de establecer, los comentarios son los siguientes:

El Artículo 570, que es el que se está comentando, sufrió una reforma por adición, consistente en la posibilidad de que en el transcurso del año de calendario puedan ser modificados los salarios mínimos generales profesionales y del campo. Desde el punto de vista jurídico nada hay que comentar al respecto, pues el poder legislativo ordinario está dotado constitucionalmente, en los términos de la Fracción X del Artículo 73, para legislar sobre la materia que nos ocupa. La preocupación debe circunscribirse al ámbito de lo económico y

social. Dadas las circunstancias por las que atravieza el país, es la clase de más bajos recursos la que resulta seriamente lesionada; en consecuencia, debe ir la legislación en auxilio de esta clase que apenas tiene el salario vital para restablecer, en caso necesario, el valor adquisitivo de sus ingresos personales. Sin embargo, es una medida peligrosa por cuanto de que no ser administrada con sabiduría, fácilmente se prestará para establecer una carrera inflacionaria nada deseada. Todo economista sensato sabe que un desordenado incremento en los salarios fortalece la inflación; en tales condiciones, debe hacerse uso con moderación de esta facultad de que inviste la Ley a la Comisión de los salarios mínimos en cualquier momento en que las circunstancias económicas lo justifiquen. La Secretaría de Comercio tendrá la grave responsabilidad de no permitir aumentos constantes en los precios de las mercancías, pues ésto daría lugar al incremento salarial, mismo que propiciaría otro aumento en los precios, y así sucesivamente hasta llegar a índices inflacionarios peores de los que ya padecemos.

Por lo que se refiere a las reformas de términos, en forma intrascendente la Fracción del Artículo 571, sustituye el mes de agosto por el de octubre para que los trabajadores y los patrones puedan presentar los estudios que juzguen

convenientes con miras a la fijación de nuevos salarios mínimos. Al mismo Artículo 571 se adicionó una Fracción II que establece el plazo que tiene la Dirección Técnica de la Comisión Nacional para hacer llegar a las Comisiones Regionales dentro de los primeros 15 días del mes de octubre, el resumen de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y de los presentados por los trabajadores y patronos, para que las Comisiones Regionales hagan las consideraciones pertinentes.

En la Fracción III del mismo Artículo 571 se sustituye el vencimiento del término para estudiar los informes de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional; dicho término que vencía el 30 de septiembre, de acuerdo con la reforma vencerá el 15 de noviembre. En el Artículo 573, el término de 30 días a que se refiere la Fracción II, del Artículo antes de la Reforma, se sustituye por el mes de diciembre. Finalmente, y para hacer congruente una situación con la otra, si el expediente en que se haya dictado resolución por las Comisiones Regionales no fuere recibido a más tardar el 30 de noviembre el consejo de representantes dictará la resolución correspondiente después de estudiar el informe de la Dirección Técnica y en su caso los estudios presentados por los trabajadores y por los patronos ante la

Comisión Regional de los Salarios Mínimos.

Por lo que respecta a las cuestiones de procedimiento queremos hacer notar la contradicción que existe entre el segundo párrafo del Artículo 570 y la Fracción II del Artículo 573. En efecto, el segundo párrafo del Artículo 570 faculta a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y al Secretario de Trabajo y Previsión Social para solicitar la revisión de los salarios mínimos, en tanto que la Fracción II del Artículo 573 solamente establece el procedimiento que debe seguirse cuando la solicitud de modificación sea hecha por el Secretario del Trabajo, pero es omisa respecto al trámite en caso de que la solicitud sea hecha por la propia comisión. Tomando en cuenta esta enorme laguna de que adolece la reforma, nosotros pensamos que será imposible, jurídicamente hablando, que la Comisión pueda solicitar la revisión de los salarios mínimos, pues la Ley no determina que procedimiento debe seguirse en éste caso. Así las cosas, solamente el Secretario del Trabajo será el titular del derecho de hacer la solicitud correspondiente.

En la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el primer párrafo del Artículo 570 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 al que se refiere la Fracción V del Artículo 562 de la Ley Federal del Trabajo.

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 juzguen convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria.

IV. La Comisión Nacional expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen.

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.

En la revisión de los salarios mínimos se observarán los siguientes procedimientos:

A.- 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 patronos, 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 su 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 a fijar, en su caso, los que deben establecerse. Si su resolución es negativa la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social.

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

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

D.- 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 omite la resolución.

E.- 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.

En los procedimientos a que se refiere este punto, 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, por los menos.

II. Si uno o más representantes de los trabajadores o de los patrones deja de concurrir a alguna sesión para la que fueron llamados, el Presidente de la Comisión dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que haga la designación de la persona o personas que deban integrar la Comisión en substitución de los faltistas.

III. Las decisiones se toman 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.

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

4.3. EL SALARIO MINIMO GENERAL Y PROFESIONAL

La Comisión Nacional tendrá a su cargo fijar los salarios mínimos generales y profesionales, para lo cual deberá formular todos los estudios que sean necesarios, allegarse todos los datos que sean indispensables para el desempeño de su función y recibir los estudios que los trabajadores y los patronos le presenten, analizándolos antes de dictar su resolución.

En el caso de las Comisiones Regionales, esa resolución deberá de pronunciarse a más tardar, el día 31 de Octubre de cada año; se publicará dentro de los cinco días siguientes y se hará del conocimiento, junto con el expediente respectivo, de la Comisión Nacional.

La Comisión Nacional, antes del día 31 de Diciembre, deberá haber emitido su opinión, la que, también antes de esa fecha, se publicará en el Diario Oficial de la Federación.

La Comisión Nacional tiene facultades para revisar las resoluciones dictadas por las Comisiones Regionales y en el caso de que alguna de estas Comisiones no dictara resolución, hacerlo así, sustituyendo en esta forma,

pudiéramos decir, a la opinión de la Comisión Regional remisa.

En el caso de las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, está previsto en el Artículo 564 de nuestra Ley, que funcionará en cada una de las zonas económicas en que se tenga dividido el territorio nacional.

En cuanto a su integración el Artículo 565 señala que lo harán cada cada cuatro años, para lo que se señalan tres incisos subsecuentes. Cabe resaltar que las Comisiones Regionales se integrarán simultáneamente que el consejo de representantes de la Comisión Nacional.(17).

C A P I T U L O V

" E L P E C E "

5.1 SU ORIGEN.

Ese acuerdo suscrito entre los sectores sociales del país y el Gobierno Federal denominado " Pacto para la Estabilidad y Crecimiento Económico ", viene a ser la continuación del Pacto de Solidaridad Económica cuya vigencia terminaría el 31 de Diciembre de 1988, con el cual se acuerda hacer modificaciones a la estructura arancelaria para la importación con objeto de disminuir la dispersión y contribuir a la eliminación de las distorsiones producidas por los diferenciales vigentes en ese momento.

En diciembre de 1987, cuando el entonces presidente Miguel de la Madrid Hurtado convocó a los sectores productivos del país a firmar en ese entonces el Pacto de Solidaridad Económica (PSE), la consertación ha tenido como abjetivo sentar las bases para una reactivación gradual de la economía nacional.

Precedían a la firma del Pacto, un panorama económico incierto, debido al "crack" financiero de la Bolsa Mexicana de Valores en 1987, la constante fuga de capitales, el disparo de la inflación, la devaluación del peso y el aumento de las tasas de interés, entre otros aspectos .

De esta manera, del 15 de diciembre de 1987 al 12 de diciembre de 1988, en que cambió de nombre el Pacto se ratificó en cinco ocasiones: el 28 de Febrero de 1988, el 27 de Marzo, 28 de mayo, 14 de agosto y 16 de octubre del mismo año, todo con el fin de dar cauce al crecimiento económico.

En cuanto a las medidas, en las primeras seis fases del PSE el tipo de cambio se ajusta y se fija en 2 mil 296 pesos el libre y 2 mil 257 el controlado, cotización que se mantiene hasta el 31 de julio de 1989.

Así mismo, se reduce el gasto programado del 22 por ciento del Producto Interno Bruto en 1987 al 20.5 en 1988, compromiso que se mantiene hasta julio de 1989, al igual que el incremento del 85 por ciento en el precio de los energéticos.

Por otra parte, los precios al consumidor registran

ajustes generalizados que se mantienen bajo control en las seis fases, hasta que en la quinta etapa se reducen en 3 por ciento como promedio, mientras en el sector agrícola los costos de estos productos se ajustan de acuerdo al calendario agrícola.

Un aspecto importante del PSE son los niveles salariales, en los que durante la primera fase de concertación se fija un incremento del 15 por ciento, en la segunda del 3 por ciento, nivel que permanece hasta Julio de 1989.

En cuanto al comercio exterior, se fija una reducción al arancel máximo del 40 al 20 por ciento, para después en la tercera fase dejar libre la importación de maquinaria e implementos agrícolas, en la cuarta promover crédito suficiente y oportuno al campo y reducir el Impuesto al Valor Agregado (IVA) de los alimentos procesados.

Posteriormente, al tomar posesión como presidente de la República, Carlos Salinas de Gortari, planteó tres acuerdos nacionales: Uno para ampliar la vida democrática del país, otro para la recuperación del crecimiento económico con estabilidad y un tercero para el mejoramiento productivo del nivel de vida de los mexicanos.

Así pues, se determina que el Pacto de Solidaridad Económica implantado en el sexenio del entonces presidente Miguel de la Madrid Hurtado, fué el origen del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE), mismo que fué ratificado el 12 de diciembre de 1988, siendo presidente el Lic. Carlos Salinas de Gortari.(18)

5.2 SU FUNCIONAMIENTO.

Dentro del Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico se destacan ocho puntos entre ellos tenemos:

1.- Las iniciativas de Leyes de Ingresos y Presupuestos de Egresos que el Ejecutivo Federal someterá al Congreso de la Unión serán congruentes con el propósito de mantener un balance de las finanzas públicas compatible con la consolidación del abatimiento de la inflación gradual y sostenida del crecimiento económico.

2.- En materia de precios y tarifas del sector público se estableció que no habra incremento alguno en los productos que inciden más significativamente en el gasto del

(18) IDC Información Dinámica de Consulta. Sección Laboral. México, D.F. 1993.

consumidor tales como gas, gasolina, combustible, electricidad, sin embargo para coadyuvar al saneamiento de las finanzas públicas se efectuarán aumentos de algunos precios y tarifas de los bienes y servicios producidos por el sector público referidos a la industria y el comercio que demuestren rezagos considerables.

3.- En cuanto a la política cambiaria habrá a partir del 1o. de Enero de 1989 una modificación diaria al tipo de cambio a un ritmo que continúe siendo posible a quienes efectúen sus inversiones en pesos, mantener un mejor rendimiento que el obtenible en inversiones en otras monedas.

Estabilizar el tipo de cambio en el año si las circunstancias lo permiten preferiblemente antes del término de la presente concertación.

4.- Se modificará la estructura de los aranceles a la importación para disminuir la dispersión actual y contribuir a la eliminación de las distorsiones propiciadas por los diferenciales vigentes.

5.- El sector empresarial recomendará a sus agremiados que absorban en aumento salarial, el ajuste del

tipo de cambio, y los aumentos de precios y tarifas, manteniendo los precios vigentes a esta fecha, y en cuanto a los productos cuyos precios se encuentran sujetos a control oficial o registro, Secretaría de Comercio y Fomento Industrial procederá a examinar los casos excepcionales en los que pudieran existir rezagos extremos que pongan en serio riesgo el abasto a la población de bienes indispensables, o a la existencia misma de la industria o actividad económica de que se trate el análisis correspondiente deberá someterse a la consideración de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, que resolvera lo conducente.

6.- El Gobierno Federal iniciará de inmediato un programa de alcance nacional para eliminar medidas de regulación económica, que regulen costos injustificados u obstaculicen innecesariamente los particulares en su legítimo derecho de desarrollar la actividad económica que elijan, siempre que sea lícita. Para tal efecto se establecerá el programa correspondiente en la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.

7.- Ratifica el derecho que asiste a los sindicatos para realizar las revisiones normales de sus contratos colectivos de trabajo.

8.- El Gobierno reitera su voluntad de impulsar una mayor productividad en el campo para elevar los ingresos y el nivel de vida de los campesinos en particular, se otorgarán estímulos regionales para que los productores se beneficien con el programa de apoyo a la comercialización ejidal. De acuerdo al Calendario Agrícola que revisarán con oportunidad los precios de garantía correspondiente al ciclo otoño-invierno hasta entonces y con el fin de no afectar la economía de los agricultores, no se aumentarán los precios de los fertilizantes y de la energía eléctrica que se utilice en el bombeo de agua para riego. Los productores agrícolas de beneficiarse igualmente del mantenimiento en su nivel actual de los precios del diesel.

Así mismo las partes firmantes convinieron en integrar una comisión de seguimiento y evaluación de las obligaciones que han contraído en ese pacto; seguimiento y evaluación que se realizará con la profundidad y periodicidad que las partes estimen pertinentes.

Su esquema se basa en las exportaciones manufactureras, la inversión privada, la inversión pública en infraestructura y la expansión del mercado interno.

Al mismo tiempo se pone en marcha un acuerdo para el mejoramiento productivo del nivel de vida, plasmado en el Programa Nacional de Solidaridad, pues el gobierno federal reconoció una deuda social con la población que vive en situación de extrema pobreza.

En el nuevo PECE, ratificado siete veces, se buscó consolidar la estabilización de la economía mexicana, crear las bases par la reactivación gradual de la misma y fortalecer la capacidad negociadora frente a los acreedores.

En este último aspecto, la renegociación de la deuda juega un papel fundamental para reducir las transferencias de recursos al exterior y establecer pagos razonables de su servicio, compatibles con una recuperación económica permanente.

Entre las medidas del nuevo PECE figuran el deslizamiento en la paridad de la moneda, de un viejo peso diario del 12 de diciembre de 1988 al 27 de mayo de ese año. A partir de entonces, el ajuste es de 80 centavos hasta el 11 de noviembre de 1990, de 40 hasta el 10 de noviembre de 1991 y de 20 hasta octubre de 1992, en que vuelve a ser de 40 centavos .

Sobre las finanzas públicas se mantiene el compromiso de mantenerlas sanas, observando una disciplina fiscal para lograr las metas presupuestales anuales, mientras los precios se mantienen fijos, a excepción, a excepción de la electricidad, gas y gasolina que tienen aumentos rezagados en 1988.

Así mismo, los energéticos aumentan del 6 al 12 por ciento en mayo de de 1990, del 10 al 33 en noviembre de ese año, 15 a 55 en noviembre de 1991 y mayores al 10 por ciento en octubre de 1992.

De igual forma, los precios en el sector agrícola son revisados de acuerdo al calendario, hasta la concertación del 11 de noviembre de 1990, en que se determina aplicar una regla para revisar el precio de garantía del frijol y maíz, de acuerdo al desliz e inflación internacional. También, en 1992, que es la séptima fase del PECE, se establece un programa de apoyo al sector.

Mientras, en el comercio exterior se modifica la estructura arancelaria y en la concertación de junio de 1989 se establecen normas para que las importaciones cumplan con los mismos requisitos de calidad, que exigen los bienes

domésticos y se propone revisar el marco que regula las compras, para evitar la competencia desleal.

En la cuarta fase del PECE, en mayo de 1990, se establece al acuerdo nacional para la elevación de la productividad, en tanto que en la quinta fase se otorga un subsidio a la tortilla y la leche de 6 mil millones de nuevos pesos, en tanto a la sexta etapa se determina una reducción del IVA.

También en la séptima fase se establece que se promoverán las condiciones para la productividad y competitividad. En el primer caso, mediante la aplicación de un programa de solidaridad obrera, con especial énfasis en la vivienda y, en el segundo, a través de un proceso de desregulación y reformas legales en transferencia de tecnología, inversión extranjera y propiedad industrial.

En esta séptima fase, cuando la nomenclatura del acuerdo cambia a Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo, se fusionan las comisiones de seguimiento y evaluación del pacto, que realiza reuniones semanales y la del acuerdo nacional para elevar la productividad.

De esta forma, al firmarse la octava etapa del nuevo PECE, vigente del 3 de octubre de 1993 al 31 de diciembre de 1994, continua el deslizamiento diario de 4 diez milésimas de nuevos pesos, se utilizan márgenes presupuestales para introducir medidas que induzcan a la reactivación de la economía.

Además, aumentan las tarifas eléctricas de uso doméstico y comercial en 5 por ciento, al igual que los precios de las gasolinas. Se crea el programa de apoyos directos al campo (Procampo) con una inversión de 11 mil 700 millones de nuevos pesos.

En lo que se refiere al salario mínimo en todas y cada una de las etapas que formaron el PECE, estos tuvieron incrementos de la siguiente manera.

Los salarios mínimos tuvieron un aumento del 8 por ciento en diciembre de 1988, del 6 por ciento en junio de 1989, otros 18 puntos porcentuales a partir de noviembre de 1990, así como otro 12 por ciento en noviembre de 1991 y un 7 por ciento el primero de enero de 1993, finalizando con un aumento del 5 por ciento y se fortalece el proceso de desregulación económica.

5.3. SU INFLUENCIA EN EL SALARIO.

A diferencia de los pactos suscritos con anterioridad, los cuales habían sido eminentemente económicos, en el pacto firmado el 3 de octubre de 1993, el área laboral ha ocupado un gran espacio dentro de su contenido. Cabe recordar que los acuerdos suscritos en esta u otras materias no son mas que concertaciones negociadas entre los sectores (gubernamentales, empresarial, obrero y campesino), y que para su estricta aplicación y cumplimiento, se requiere que los mecanismos jurídicos preestablecidos se formalicen, a efecto de que dichas concertaciones surtan efectos legales plenos.

En cuanto a los salarios mínimos los sectores obrero, empresarial y el gobierno recomendarán a sus respectivos representantes ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, determinar la fórmula para otorgar a dichos salarios el incremento que corresponda a la productividad promedio de la economía, atribuible a la mayor eficiencia de la mano de obra, adicionalmente a un incremento igual a la inflación esperada en virtud del presente pacto. Dicho incremento tendría vigencia a partir del 1o. de enero de 1994.

En sus revisiones de contrato colectivo, integrales o salariales, los sectores obrero y empresarial promoverán que las negociaciones contractuales salariales y los incrementos a los sueldos se resuelvan conforme a la inflación esperada resultante de la presente concertación. Lo anterior será independiente de que, a nivel de cada centro de trabajo, y dentro de la más amplia libertad de las partes, se convenga otorgar adicionalmente, y en cumplimiento de lo dispuesto en la fracción XIII del artículo 123 constitucional, reglamentada en los artículos 153 - A y relativos de la Ley Federal del Trabajo, bonos o incentivos de productividad y calidad, vinculados a los indicadores específicos de productividad laboral que determinen en cada caso las organizaciones de trabajadores y las empresas.

En las negociaciones en curso los sectores obrero y empresarial podrán optar por el criterio seguido en la concertación inmediata anterior, o por el que se establece en la actual concertación.

Esta estrategia busca resolver de raíz los problemas de la inflación así como de elevar el nivel de vida de los trabajadores que viven de un salario mínimo fincado en la bases para el crecimiento justo y equitativo tal medida y con

el incremento concedido a la clase obrera del 8 % vigente a partir del 1o. de Enero de 1989 se pretende con ello no perder su poder adquisitivo, aún cuando ese incremento no es más que insuficiente e irrisorio por parte del Gobierno Federal y de los empresarios ya que dicho incremento no beneficia en nada a la clase asalariada ante constantes aumentos en los precios.

"El Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico", cuya fase es la estabilidad y el preparar las condiciones para el crecimiento y cuya premisa principal es el de disminuir pagos al exterior, en donde los sectores económicos utilizan el mecanismo de concertación para consolidar el abatimiento de la inflación en donde los sectores firmantes coinciden en señalar, que no es una continuación del anterior o una manera distinta de presentar los mismos objetivos, el nuevo instrumento consideran "Es otra fase del largo camino hacia la estabilidad económica y poder recuperar el poder de compra de los obreros y del pueblo más pobre económicamente hablando en una sociedad que desea bienestar generalizado en un clima de paz y tranquilidad social".

5.3.1 SUS OBJETIVOS.

Significan un avance en la lucha por contener la inflación,

luego por sentar las bases de la recuperación y la estabilidad y por último, conjuntar los elementos para el reinicio del crecimiento en bien de la economía nacional y en apoyo de las clases más pobres del país.

Considero que esa concertación social no proviene del Pacto de Solidaridad Económica pero sin embargo sin ese no hubiere sido posible llevarlo a cabo, esto es que el nuevo Pacto encuentra sus antecedentes en los planes de 1988 contra la crisis. Ambos acuerdos son producto de una concertación, lo que equivale a decir que los planes económicos del país serán producto de un acuerdo de los interesados.

Por último, considero que el nuevo Pacto suscrito, es una mera continuación de la anterior, un nuevo instrumento que forma parte de un plan que busca fortalecer la capacidad negociadora del país con los acreedores del exterior, en donde se debe buscar consolidar la estabilidad de precios, crear bases para la recuperación económica y proteger el poder adquisitivo de los salarios y el nivel de empleo.

Si bien la concertación económica debe continuar con el nombre de Pacto o cualquier otro, ya es momento de retribuir a los trabajadores lo suficiente que les pueda

asegurar un modo decoroso de vida para él y su familia tal y como fué la idea de los Legisladores en materia de salarios plasmada en la Fracción VI del Artículo 123 Constitucional y en su respectiva Ley Reglamentaria.

Por último, es de comentar y reconocer, que el pueblo está cansado y aún más aquella clase trabajadora que vive de un salario mínimo insuficiente así como las clases más pobres del país quienes son los que han llevado la carga más pesada en la crisis por la que travieza la Nación y a las que se volvió a sacrificar ante las medidas implantadas por nuestro Gobierno, medidas económicas que de nada servirán si el propio Gobierno no empieza por reorganizar su presupuesto ante tales medidas.(19)

(19) IDC Información Dinámica de Consulta. Sección Laboral. México, D.F. 1994

CAPITULO VI

"EL SALARIO"

6.1 CONCEPTOS

El Maestro Mario de la Cueva en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo", señala diversas palabras para designar los intereses de los trabajadores; las más generalizadas aclara el citado autor, han sido: Salario, Jornal y Sueldo. Estas últimas denominaciones se refieren a formas especiales de retribución de los salarios según el pago se haga por día o por mes. El término salario es el más general y en él se comprenden las diversas formas de retribución del trabajo.(20)

Este término es el más usado por la mayoría de las Legislaciones obreras extranjeras y en forma particular por la nuestra; así encontramos que la Ley Federal del Trabajo de México en su Artículo 82, se refiere al salario diciendo "Que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición. México 1992. p.p. 293 y 294.

FORMAS DE FIJARLO:

De conformidad con el Artículo 83 de la citada Ley, señala que el salario se puede fijar por Unidad de Tiempo, por Unidad de Obra, por Comisión y a Precio Alzado o de cualquier otra manera.

"En el Tratado Obrero" de la O.I.T., encontramos la siguiente definición: "Salario por Unidad de Tiempo, es el salario que el trabajador debe recibir por mes, semana, día u hora de trabajo".(21)

No debemos de confundir la Unidad de Tiempo, elegida para el cómputo de la remuneración, con el plazo en que éste se hace exigible; la Unidad de tiempo es siempre exclusivamente "La medida elegida para computar el salario", Porras y López, determina que el salario por Unidad de Tiempo o por jornada como él le llama "Es en el cual no se toma en cuenta el resultado del esfuerzo humano, sino el número de horas que integran la jornada de trabajo".(22)

(21) DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición, México, D.F. 1992. p.p. 304 y 305.

(22) Idem. 306.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

El salario por Unidad de Tiempo tiene una ventaja indudable que es la sencillez de su liquidación, puesto que se gana o se pierde en proporción directa al tiempo trabajado; tiene también la ventaja de ser el único de remuneración posible, en los casos que no se puede relacionar el trabajo con un resultado preciso, esto sucede, por tratarse de tareas administrativas cuyo resultado es difícil de medir directamente.

El Maestro Nestor de Buen Lozano, dice que el salario mínimo se parece a éste tipo de salario, ya que es la cantidad menor que debe recibir el trabajador por sus servicios prestados en una jornada de trabajo.(23)

6.2. CLASIFICACION

A) SALARIO POR UNIDAD DE OBRA:

Para este efecto, el salario se determina por el número de unidades y no por el tiempo en producirlas.

Al respecto el Artículo 85 de la Ley del Trabajo en

(23) DE BUEN Lozano Nestor, Derecho del Trabajo. Tomo I Editorial Porrúa, S.A. 7a. Edición, México, D.F. 1987. p. 452

su segundo párrafo dice: "En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajador normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos".

De la Cueva, comenta que el salario por Unidad de Obra ha sido objeto de diversas críticas en todos los tiempos, tomando en cuenta la retribución que perciba el trabajador ha de ser tal que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalgan al salario mínimo, o el salario remunerador que corresponda a una prestación.

Y el mismo Maestro De la Cueva lo define, "Como aquel en que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que presta el trabajador".(24)

La diferencia entre la Unidad de Obra y la Unidad de Tiempo, consiste, en que la primera toma en cuenta el resultado del trabajo y en segunda, toma en cuenta el tiempo como jornada diaria del trabajo, semana o mes, pero no toma en cuenta el resultado del esfuerzo humano.

(24) DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición. México, D.F. 1981. p. 305

B) SALARIO A COMISION:

La comisión es otra forma más del salario, que consiste "en que el trabajador recibe un porcentaje sobre una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios.

Para fijarlo se aplica el principio que establece el segundo párrafo del Artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo. "La retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos".

La comisión puede consistir en una cantidad fija por cada operación negociable en un porcentaje del valor del negocio. No es esencial que ésta constituya una ganancia directa para quien tenga que otorgarla, pues el pago de la misma conforme lo establece el Artículo 288 de la Ley Federal del Trabajo, procede aún en el caso de que el negocio no fructifique. De la Cueva define al salario a comisión "como aquel en que la retribución se dá en función de los productos o servicios de la empresa ya sean vendidos o colocados por el trabajador".(25)

(25) Idem. p.p. 305 y 306.

El Artículo 286 de la multicitada Ley indica "que el salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada sobre el pago inicial o sobre el pago periódico o dos o tres de dichas primas".

C) SALARIO A PRECIO ALZADO:

Esta forma de salario se encuentra contemplada en el Artículo 24 de la Ley de la materia en su fracción III y la define diciendo que "es el que se fija en los casos en que se utilizarán los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la ejecución o construcción de una obra y a cambio de los cuales se le pague una cantidad global".

PORRAS Y LOPEZ, expone, que este tipo de salario se cumple cuando el trabajador concluye, es decir, entrega la obra terminada y el patrón paga la totalidad del salario, la explotación aún es mayor, porque no hay modo de medir el trabajo humano".(26)

Esta forma de salario, que cada día es de menos uso por los inconvenientes que presenta y porque facilita aún más

(26) PORRAS y López Armando, Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios, S.A. México. D.F. 1978. p. 85

la explotación del trabajo, presenta caracteres de los salarios por Unidad de tiempo y de obra; del primero, porque las prestaciones del trabajo se cumplen en diversas jornadas de ocho horas, de tal manera que al concluir la obra, el salario debe equivaler a un número determinado de jornadas y dar a cada una de ellas una cantidad equivalente al salario mínimo por lo menos. Y del segundo; porque existen una fijación del salario en función de una obra por realizar.

1.- EL SALARIO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA NATURALEZA DE LOS FACTORES QUE LO INTEGRAN:

SALARIO EN EFECTIVO:

Como otra de las formas del salario en cuanto a su pago, precisamente el Artículo 101 de la Ley Laboral Mexicana dice "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda".

De tal manera que se cumpla con el principio el salario pagado a los trabajadores deberá estar libre de cualquier gravámen y su pago se haga preferentemente en moneda

de curso legal.

Cabanellas, Guillermo en su "Diccionario de Derecho Usual" señala, "que el salario en efectivo consistirá, en que el trabajador lo recibirá en efectivo y con una mayor corrección del lenguaje, podemos decir "que el que recibe efectivamente" o sea sin descuentos forzados o regulares, mutualidades o impuestos, si acaso cuota sindical o demás deducciones constantes que suelen efectuar los empresarios o patronos bajo convenciones laborales".(27)

SALARIO EN ESPECIE:

Otra de sus formas de pago es la especie, que aunque nuestra Constitución no lo contempla expresamente, podemos establecer que el salario puede pagarse en diversas formas, esto es, es especie tales como: mercancía o servicios. El mismo Maestro Cabanellas, opina "que el salario en especie consistirá en que se pague en valores que no sea moneda".(28)

Esta forma de pago del salario, es el más

(27) CABANELLAS Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Tomo I. llava. Edición, Editorial Italista, Buenos Aires, Argentina, 1977. p.8

(28) Idem. p. 8

antiguo de retribución del trabajador y que ha existido en todo lugar, consiste en ofrecer: habitación, alimento y vestido, ya directamente como lo reciban los mismos de la familia o indirectamente. Antiguamente como al siervo a quien se le cedía una cabaña, un trozo de tierra, ganado y aperos de labranza.

De tal manera que el progreso de la libertad personal fué afirmándose y extendiéndose el pago en dinero; aunque no totalmente ha desaparecido el antiguo género de remuneración, tal es el caso en el servicio doméstico.

SALARIO MIXTO:

Este tipo de salario, podemos decir que consiste "Está compuesto por dinero y cosas o derecho de contenido económico, o sea, el recibido parte en dinero y parte en especie o derechos por el trabajador; como en el servicio doméstico, donde el trabajador recibe alimento y habitación.

SALARIO MINIMO:

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 90 señala "que el salario mínimo, es la cantidad menor que debe de

recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo", de lo que podemos entender, que el salario en especie tiene dos limitaciones legales: en cuanto al pago en primer término, que el salario mínimo siempre debe ser pagado en efectivo y, segundo, que las prestaciones deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo, de acuerdo como lo dispone el Artículo 120 de la citada Ley.

DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA PERIODICIDAD DE SU PAGO:

Este se clasifica en semanal, quincenal, mensual y anual.

A fin de tener una noción acerca de ésta clasificación por razones de tipo didáctico diremos: que es la clasificación por la oportunidad del pago o también entendida por la periodicidad del mismo, ésta atiende a las reglas generales previstas en los Artículos V Fracción VII y 88 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales aplicaremos a la regla del pago semanal y quincenal, como a la costumbre establecida con respecto a los agentes del comercio que pueden tener apoyo en el Artículo 187 de la citada Ley, con respecto a la

determinación del momento en que nace el derecho de los trabajadores a recibir las primas.

Por lo que respecta a la clasificación del pago mensual, se dejará ésta a lo pactado dando como origen a la comisión, la cual hemos dejado establecida en este mismo trabajo.

El pago anual: a éste tipo de pago, la Ley Obrera lo contempla sólo en el caso de aguinaldo en su Artículo 87 que señala: "los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 del mes de Diciembre y que es equivalente a 15 días de salario por lo menos". Ahora bien, es común que en los Contratos Colectivos de Trabajo, suelen fijarse otros pagos anuales, como pueden ser: incentivos de asistencia, puntualidad, etc.

DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU MONTO:

A esta clasificación del salario, la podemos dividir en: Salario Mínimo General, Mínimo Profesional y Remunerador.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo, según se desprende de sus artículos 91, 92 y 93, clasifica a los

Salarios Mínimos en:

- A).- Salario Mínimo General.
- B).- Salario Mínimo Profesional.
- C).- Salario Mínimo para los trabajadores del campo.

Sin embargo, se destaca que lo establecido en el Artículo 93, referente a los salarios mínimos para los trabajadores del campo, ya no tiene aplicación, toda vez que en la actualidad, solamente se clasifica a los salarios en dos categorías, comprendiéndose en esta última clasificación a los salarios de los obreros y de los campesinos.

6.2.1. SALARIOS OBLIGATORIOS

Dentro de la presente clasificación se encuentran el salario mínimo general y el salario mínimo profesional.

SALARIO MINIMO GENERAL:

Es la cantidad indispensable que el trabajador debe recibir para satisfacer sus necesidades y que no podrá ser inferior al mínimo.

Los salarios mínimos, son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social, su fijación conforme al sistema actual se ha revelado como "Insuficientes y defectuoso" al grado de decir que la división de los Estados de la Federación, obedeció propiamente a razones históricas y no políticas y que en la mayoría de los casos no guardan relación alguna en la solución de los problemas de trabajo y consecuentemente no pueden servir de fundamento para una determinación razonable y justa de los salarios mínimos.

Esta idea del salario mínimo general, es tal vez el tema más importante de los consagrados en la Legislación Social en donde vemos la implicación de la explotación que va más allá de la voluntad formal del trabajador que se le impide ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración exigua.

De la Cueva, con justa razón ha dicho: que los salarios mínimos "Son la protección menor que la sociedad concede a los millones de hombres que conducen a una existencia que en muchos aspectos están más cerca a la vida animal que de la humana".(29)

(29) DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición, México D.F. 1981. p. 309

Algunas legislaciones extranjeras para establecer los salarios mínimos de los trabajadores, atienden al sexo, edad, aptitud, técnica de los trabajadores; en México la Legislación laboral, es más simple, porque no toma en cuenta ninguno de éstos atributos, ya que el salario mínimo general es aplicable a toda clase de trabajadores asalariados, esten o nó sindicalizados, tengan o nó firmado contrato colectivo de trabajo, hayan celebrado contrato de trabajo por escrito o nó.

Por esto concluimos, que al decir salario mínimo general estaremos ante uno de los grandes triunfos de las luchas de las clases obreras en México y en todo el mundo.

SALARIO MINIMO PROFESIONAL:

Es el que se fija tomando en cuenta el grado de preparación profesional o el grado de conocimientos técnicos requeridos en el trabajador para ser aplicados a ramas de la industria, del comercio, de oficios o en trabajos especiales.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 96 señala que los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial considerado, dentro de

una o varias zonas económicas. El mismo Maestro De la Cueva, comenta que este tipo de salario tiene como misión especial "el de elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión y una vez fijados, además del mejoramiento inmediato de los salarios de estos trabajadores, consiste en la obligación a los contratos colectivos para que en su momento se eleven y se aproxímen a la idea de un salario justo".(29)

Por otro lado este tipo de salarios, al igual que los mínimos generales, su fijación será mediante comisiones regionales de representación tripartita y por una comisión nacional que es la que le corresponde decir la última palabra acerca de este tipo de salarios.

Euquerio Guerrero, expone: "que no existe actividad calificada que amerite la fijación del salario mínimo profesional y de ninguna manera otra categoría de actividades".(30)

(29) DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición México, 1981. p.317.

(30) GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. Décima Tercera Edición. México, D.F. 1983.

SALARIO REMUNERADOR:

Generalmente este tipo de salario se determina en convenios individuales o colectivos mediante decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tal como lo dispone el Artículo 123 de la Constitución General en su Fracción XXVII Inciso b, al resolver conflictos individuales o colectivos de naturaleza económica.

6.2.2. SALARIOS CONVENCIONALES.

Los salarios convencionales son los que se fijan por mutuo acuerdo entre la parte patronal y la parte obrera, en los cuales se establecerá tanto la cantidad como la forma de pago. Integrandose este con los pagos hechos en efectivo por la cuota que hayan fijado ambas partes así como las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, y todas las demás prestaciones que se le entreguen a la parte trabajadora por su trabajo.

6.3 DISPOSICION CONSTITUCIONAL DEL ARTICULO 123 FRACCION X, ANALISIS Y COMENTARIO PERSONAL.- El Artículo 123 Constitucional en su Fracción X establece "el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo

permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda".

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su Artículo 84 como reglamentaria del 123 Cosntitucional señala "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

De la redacción anterior, consideramos que existe una tremenda contradicción en relación a lo dispuesto por la Fracción X del Artículo 123 Constitucional, pués mientras ésta prohíbe en forma tajante que el salario se pague con especie o cualquier otro signo representativo que sustituya la moneda, la Ley reglamentaria autoriza o dá las bases para que el salario se integre en efectivo y en especie o con algún otro modo distinto a la momeda, tal y como sucede en lo señalado por el Artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo que establece: "salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y la habitación se estimarán equivalentes al 50 %

del salario que se pague en efectivo".

Por lo que consideramos que una Ley reglamentaria está rebasando a la propia Ley Suprema, violándose con ello un precepto Constitucional, por lo que es conveniente que se legisle en ese sentido a fin de adecuar la Ley reglamentaria al precepto Constitucional establecido en razón de lo anteriormente señalado.

De los razonamientos anteriores deducimos dos acepciones al concepto de salario:

I.- Un específico o restringido, que es aquella percepción en efectivo de la cuota diaria ordinaria prefijada.

II.- El que comprendiendo al anterior, reúna todas las demás cantidades que se den al trabajador por su trabajo o sea un salario integrado.

De tal manera, no todos los ingresos de los trabajadores son prestaciones, por lo tanto, no todos los ingresos que recibe el trabajador integran el salario, o sea, lo integran como un nexo de causalidad en virtud de la Ley o el contrato de trabajo, además de que se entregue a cambio de

su labor, ya que si derivan de una manifestación de voluntad del patrón y no se entreguen en forma permanente, en consecuencia, no podremos decir que se integren en forma total al salario de una persona.

Desde el punto de vista personal, considero que es necesario ver al salario desde tres puntos de vista que en mi opinión son importantes en toda relación jurídica de trabajo, los cuales son: El Jurídico, El Social y El Económico, a fin de poder comprender el significado que sobre él mismo se ha tratado de dar, sin que hasta la fecha exista una definición exacta y precisa de lo que debemos de entender por salario.

En principio de cuentas, considero, que la definición legal de salario contenida en el Artículo 82 de la Ley de la materia, adolece de especificaciones, pues el término dá a entender que restituye las fuerzas utilizadas por el trabajador al realizar su labor, situaciones que son totalmente falsas, pues el trabajador al realizar su trabajo disminuye considerablemente sus facultades tanto físicas como síquicas que tal esfuerzo le provoca, por tal razón considero, que la por la Legislación del Trabajo, peca de utópica e inadecuada, pues nunca el trabajador con el salario que se le paga, en nada le retirubuye y en forma completa sus

necesidades primordiales de él y de su familia.

6.4 SALARIO DESDE EL PUNTO DE VISTA JURIDICO:

Será la contraprestación del trabajo efectuado y su monto se regula según el valor atribuido a ese trabajo efectuado dentro de los límites que la misma Ley señala.

En nuestra opinión, este punto de vista, es la contraprestación debida, a cambio de la prestación del trabajo efectuado, o sea, que se menciona lo que en otras palabras expresa lo establecido por el Artículo 82 de la Ley del Trabajo, pero sin emplear o concretizar lo que la definición legal menciona, quedando por lo tanto más explícita en lo que señalábamos, ya que según se desprende el salario, es un real derecho que tiene el trabajador de obtener una cantidad por el hecho de prestar un trabajo, por lo que implica una obligación del patrón de hacer el pago por el servicio prestado, en donde jurídicamente se celebra un contrato de trabajo, en el cual el trabajador se obliga a efectuar una labor, en tanto que el patrón deberá pagar un salario obligatoriamente.

Precisamente la Ley del Trabajo en sus Artículos 20 y 21, hablan de relación de trabajo y de contrato individual

de trabajo.

En efecto, la Ley en su Artículo 20 establece "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

Contrato individual de trabajo, cualquiera que se a su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere o se hace mención en el párrafo que antecede primero y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

Por su parte el Artículo 21 de la citada Ley dispone "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

De ambas redacciones, podemos señalar, que nuestra Ley del Trabajo acoge las dos corrientes. Las cuales giran en torno a la relación entre el trabajador y patrón a fin de

determinar su naturaleza jurídica y son:

A).- LA CONTRACTUAL.

B).- LA RELACIONISTA.

A).- LA CONTRACTUAL, o también se le denomina la contractualista, ésta tiene sus orígenes en el viejo Derecho Romano al crear las figuras de la Locatio Operarum y de la Locatio Conductio Operaris, en donde la actividad humana podía y debía ser tratada como una cosa que estuviera en el comercio, esto debido al concepto que la antigüedad tenía del trabajo de los hombres, esa idea se mantuvo intacta en el Código de Napoleón y en casi todas las leyes civiles, la cual sirvió de base a la concepción contractualista de la relación de trabajo, que defendía la idea de contrato, al permitir la aplicación del derecho de las obligaciones y de los contratos a la relación de trabajo, en el cual imperaba los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad, al considerar esa relación de trabajo como una de las formas de regular el tránsito de las cosas que están en el poder o patrimonio de una persona al patrimonio de otra, lo cual sirve para regular el tráfico de las cosas entre dos patrimonios, tal y como fué la idea de la teoría contractualista. Pero fué a partir de 1917, en donde el concepto de contrato de trabajo,

cambió por un concepto de contrato más dinámico, en donde las normas que favorecen al trabajador están por encima de la voluntad de las partes, en donde la Ley suple esa voluntad para colocar los intereses de las partes en un plano de igualdad y de equilibrio entre capital y trabajo.

Por lo que es de afirmarse, que el derecho de las obligaciones y de los contratos, es un derecho para las cosas, o para fijar los derechos de los hombres sobre las cosas, por lo que la prestación de los servicios está más cerca del derecho del trabajo que del derecho civil, en donde las normas del derecho del trabajo son de carácter social, distintas del derecho civil. Por lo consiguiente, no puede admitirse la tesis de que el trabajo humano sea una mercancía y tampoco se puede aceptar que se le trate como a las cosas que están dentro en el patrimonio de los hombres, ni es posible concebir la relación jurídica del trabajo "como un simple cambio de prestaciones y al derecho del trabajo como la norma que busca el equilibrio de las prestaciones, ya que el derecho del trabajo contempla, no el cambio de prestaciones, sino a la persona humana dándole una existencia en armonía con los valores de que es portador el hombre".

El Maestro De la Cueva, con justa razón ha expresado

"la doctrina moderna, postula la idea de que el derecho del trabajo, es el conjunto de normas que tienden a realizar el derecho natural del hombre a conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana; y ha sido necesario dar a la idea de relación de trabajo su auténtico sentido, derivado, precisamente de aquella nueva idea del derecho".(31)

De lo anterior, considero que esa posibilidad de aplicar el derecho de las obligaciones y de los contratos, y considerar al trabajo humano como una mercancía, sujeta al tráfico de las cosas entre los patrimonios, no aparece aceptable, ya que se atentaría en contra de la dignidad de las personas, tal y como fué la idea de los contractualistas.

B).- LA RELACIONISTA.- Esta teoría, expuesta por el alemán Wolfgang Siebert, en el año de 1935, consistía principalmente en diferenciar la relación del trabajo, del contrato estimado que la relación es contractual gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago

empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario.

Esta teoría, fué poco aceptable, dado que no tuvo gran impulso por parte de los estudiosos del derecho del trabajo, ya que solo estimaba que si la relación de trabajo es contractual tan solo podrá aplicarse al derecho objetivo en favor del trabajador, volviendo a crearse el conflicto de prioridad entre la relación y el contrato, en donde la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa ya que en muchos de los casos la relación es originada por el contrato, ya sea expreso o tácito, la cual genera la prestación de servicios, de ahí que la mayoría de los tratadistas le dán al Derecho del Trabajo, la idea de aplicación forsoza en todo contrato o relación laboral.

6.5 EL SALARIO FRENTE AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO

El tratado de libre comercio que entró en vigor a partir del 10. de enero de 1994, con Estados Unidos y Cánada no es, ni debe considerarse una panacea que aliviará nuestros males y pobrezas. Sin él hemos podido "sobrevivir" por tanto tiempo y sin él podríamos sobrevivir en el futuro.

Sin embargo, pensamos que a mediano y largo plazo dicho tratado será de gran beneficio para el país, habida cuenta que siempre es preferible asociarse con ricos y poderosos que con pobres y menesterosos.

La finalidad del Tratado de Libre Comercio será esa eliminar los impuestos y barreras arancelarias a los productos extranjeros que lleguen a nuestro país y a los productos nacionales que se envíen a Canadá y a Estados Unidos.

Algunos sindicatos de Estados Unidos se han opuesto a la firma del tratado aduciendo que los trabajadores americanos no podrán reclamar aumentos salariales en virtud de que la mano de obra mexicana es muy barata y, en consecuencia, tendrán una competencia desleal. También estiman que el tratado puede provocar desempleo ya que algunas empresas americanas preferirán irse a la frontera mexicana o al interior de la República en donde todo les será más cómodo y barato.

Considero que la primera y más importante repercusión que puede tener el tratado será en el salario y en la jornada de trabajo. En el salario, porque existen profundas diferencias entre el salario mínimo de los trabajadores de

Estados Unidos y Canadá, y el nuestro. Mientras el salario mínimo en Estados Unidos es de cuatro dólares por hora; el nuestro es de cuatro dolares por día.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La voz salario viene del Latín *salarium*, y éste a su vez, de *sal*, por que fué costumbre antigua dar en pago una cantidad de sal a los sirvientes domésticos.

La mayoría de los tratadistas estiman que el salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena, y la Enciclopedia Jurídica Española nos dice que el salario es " la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo " ; de todo lo anterior puede llegarse a la conclusión de que el salario es precisamente la contraprestación del trabajo.

SEGUNDA.- A diferencia de la ley de 1931 que en su artículo 84 establecía que el salario era la retribución que debía pagar el patrón al trabajador en virtud del contrato de trabajo, el artículo 82 de la ley actual previene que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, concepto este último, el cual apoya por ser este artículo el que obliga al patrón o a todo aquel que requiere de los servicios de todo hombre a pagar una retribución por los servicios prestados a este.

TERCERA.- Se ha dicho que el salario mínimo es el "Salario Mínimo " que el derecho permite fijar, a diferencia del salario vital que tomo en consideración la vida del trabajador como hombre, en su expresión material y biológica.

La doctrina social cristiana ha sostenido que el salario mínimo vital es aquel que satisface no sólo las necesidades del trabajador individualmente considerado, sino también las de su familia, así como sus placeres honestos.

Considero que dicho concepto resulta bastante amplio y ambicioso, ya que difícilmente pueden garantizarse las prestaciones aludidas con nuestros salarios mínimos vigentes.

Afortunadamente a nuestro legislador nunca se le ha ocurrido reglamentar lo que debe entenderse por " placeres honestos " por que entonces no habría salario mínimo que alcanzara.

CUARTA.- Enfocandonos en nuestro principal objetivo materia de la presente investigación diremos lo siguiente que el reto es asegurarnos que el Tratado de Libre Comercio que entró en vigor el 1o de enero de 1994 sea justo, no solo desde la perspectiva de los profesionistas y oficiales

gubernamentales y empresarios, sino justo para los trabajadores, sus familias y todos nuestros conciudadanos.

Aquellos que perciben un salario mínimo por la prestación de sus servicios en una jornada de ocho horas diarias.

QUINTA.- El Tratado de Libre Comercio firmado por los tres países del norte de nuestro continente tiene las ventajas siguientes para México que están implicadas y corelacionadas con el salario que es el motivo de nuestra presente investigación en materia laboral.

A).- Incrementará los empleos en México y reducirá la presente migración.

B).- Incrementará la productividad y la competencia.

Analizando la primera diremos que el gobierno Mexicano nos ha manifestado como expectativa que al tener más instalación de fuentes de trabajo como inversión, con el transcurso del tiempo se dejara atrás el problema del desempleo, también se debe considerar que de igual modo con tal suceso se pueden dar la quiebra de otras pequeñas y

medianas empresas agudizandose el problema del empleo.

Pero suponiendo que fuese más a favor dicha expectativa se evitaria la salida de los mexicanos al vecino país del norte teniendo como beneficio el mal trato que sufren estos por su posición de indocumentados teniendo como consecuencia el percibir un salario menor al que la ley laboral de ese país fija.

Ahora bien en cuanto a la productividad no podemos estar sujetos solamente al concepto sino que debemos tomar en cuenta que está no solo significa el producir altas cantidades de productos sin tomar en cuenta la calidad y la competitividad de los mismo derivandose que solamente estos tres elementos se obtienen de la capacitación y adiestramiento del trabajador., y por ende de un salario que sea 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.

SEXTA.- Todo trabajador, por el simple hecho de serlo, tiene derechos especiales, individuales y colectivos y obviamente, también tiene derechos y obligaciones de carácter individual y de carácter social.

Los principales derechos del hombre que trabaja son; un Salario Mínimo, Jornada Máxima, Vacaciones, Descanso Semanal, Prima de Antigüedad, Estabilidad en el Empleo, Pago de Tiempo Extra, Indemnizaciones por Despido Injustificado, Prima Dominical, Participación de las Utilidades, Descansos Obligatorios, Derecho a Casa Habitación, a Jubilación, Derechos de Preferencia y Antigüedad, y hasta el derecho a la Reinstalación en su Empleo, por Despido Injustificado. Todas estas prestaciones y derechos que el trabajador se hace acreedor son derivadas del Salario Mínimo como principal derecho del trabajador y baste para satisfacer no sólo las necesidades del trabajador, sino también las necesidades de su familia y sus "placeres honestos".

Esto es en teoría, pues en la práctica el Salario Mínimo mexicano es vergonzoso.

SEPTIMA.- De todo lo hasta ahora expuesto diremos que en cuanto a productividad se refiere es preferible tener a un trabajador con tres salarios mínimos que tener tres trabajadores con un salario mínimo además que el trabajador que gana un Salario Mínimo tiene que robar para poder subsistir, independientemente de que sus servicios serán del todo ineficientes. Así el trabajador con el equivalente de tres Salarios Mínimos se ocuparía de realizar con eficiencia

sus labores, mejor calidad, más cantidad, así el patron se evitaria tener más trabajadores a su cargo que por consecuencia le trae más Riesgos de Trabajo y Responsabilidades que le marca la Ley federal del Trabajo.

OCTAVA.- En Canadá, el Salario Mínimo no puede ser menor de 3.50 dólares por hora; en México nuestra Jornada Máxima es de ocho horas para la diurna, siete para la nocturna y 7.5 para la mixta. Siendo el Salario Mínimo de \$ 13,80.00 en el Estado de Guanajuato, por jornada sin olvidar que nos encontramos en la zona "C" a criterio de la Comisión de Salarios Mínimos la más baja de las tres en que se encuentra dividido el país.

Tocando el punto de comparación entre ambas naciones no hay nada que decir todo esta bastante claro de lo insufiente que es nuestro Salario en lo que toca al nivel adquisitivo, resultando este una verdadera vergüenza.

NOVENA.- Existe ante todo una verdad que no podemos ignorar, Los Salarios Mínimos en México siempre se han fijado con criterio político y nunca con un criterio económico.

Pero a raíz del ya acordado, firmado y de haber entrado en vigor el Tratado de Libre Comercio, La Comisión

Nacional Salarios Mínimos deberá realizar estudios necesarios para relacionar la Productividad con los Salarios Mínimos ya que es injusto que solo el patrón o la empresa se vea beneficiada con más Productividad y el trabajador mantenga su "ridículo salario", tomemos en cuenta lo que nuestra Carta Magna a la letra dice: " El Salario Mínimo General, debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de sus hijos, teniendo por objeto cubrir las necesidades más elementales (alimento, vestido y vivienda).," por tal motivo, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, deberá realizar periodicamente los estudios economicos que le permitan fijar un monto mínimo, pero suficiente para garantizar el cumplimiento de estos principios esteablecidos en nuestra Carta Magna; teniendo como punto de referencia la canasta básica su precio y sus repercusiones sobre el costo de la vida, para entender el objeto primordial del Salario Mínimo.

DECIMA.- Analizaremos el punto central de nuestra investigación, despues de haber estudiado los diferentes elementos expuestos en la presente tesis; mi propuesta es que se regule unica y exclusivamente el Salario Mínimo por Horas, estoy conciente que esta propuesta esta en contra de todos los

elementos actuales, derivados de la situación económica que actualmente existe en el país. Por lo que considero que no es posible que el trabajador sea el que siempre pague y en el que recaiga todo el peso de la responsabilidad que otros provocan.

DECIMA PRIMERA.- Como ya es sabido por todos y cada uno de los que conformamos la masa trabajadora es de esperarse cada sexenio un golpe muy duro en nuestra economía especialmente para el asalariado, el cual percive en su mayoría el Salario Mínimo establecido por la ley; así pues volvemos a reiterar que en México el Salario Mínimo se fija más con un criterio político que económico, pero tomando en cuenta que ni políticamente quien esta al frente del gobierno cuenta con una estabilidad mucho menos se podrá mantener un estabilidad para el nivel adquisitivo del Salario.

DECIMA SEGUNDA.- En esta conclusión analizaremos los siguientes puntos:

a) Sin romper con la figura de Estabilidad en el Empleo, dadas las condiciones económicas actuales que vive el país y consecuentemente la Industria y Empresa mexicana, estas requieren de trabajadores más eficientes, productivas que tengan una mayor participación en el proceso de producción de

alta competitividad en el mercado.

b) La mayor preparación y aptitud que requiere el trabajador moderno necesita a la vez tener una mayor compensación o retribución por su actividad.

c) Para cumplir con los objetivos anteriores se hace necesario para evitar bien la descapitalización empresarial, como el incremento en los costos de producción por el escarecimiento de la mano de obra calificada el que se rompa con la protección tradicionalista de imponerse Salarios Mínimos por Jornada, que lo unico que producen es una menor competitividad productiva, baja calidad de producto y conformismo del obrero, ante la expectativa de solamente ver incrementada su precepción diaria con la ampliación de su jornada a través de la figura de las horas extraordinarias.

d) Una medida sana tanto económica como social, viene a representar la adecuada retribución de la actividad mediante la implantación del pago de Salario por Hora , que representa la alternativa del trabajador de percibir mayores ingresos entre mayor sea su participación en el proceso productivo sin la aparición temerosa del patrón de verse sancionado al otorgar una mayor jornada a sus trabajadores que

en la actualidad solo utilizan esta figura de jornada extraordinaria, ya sea para coaccionar al patrón en busca de la obtención de una mayor percepción o para justificar su desinterés productivo, limitando así a aquellos trabajadores que verdaderamente tienen el deseo de participar en el engrandecimiento de su fuente de empleo y de obtener una mayor retribución sin perjuicio de la estabilidad económica de la misma .

e) El Salario por Hora, viene a representar una verdadera alternativa de engrandecimiento de la actividad productiva al imponer la exigencia de una mayor involucración del trabajador con su empleo y viceversa, al brindar la oportunidad de que a mayor interés productivo pueda percibir inclusive un Salario mayor al que actualmente se impone por una jornada.

f) Esta alternativa produce en consecuencia la posibilidad de encarar la competencia productiva y de mercado frente a empresas extranjeras e inversionistas, motivando de esta manera la creación de más fuentes de empleo en beneficio del trabajador, de la fuente productiva y de la inversión extranjera, al contar con la posibilidad de poder conformar la plantilla de trabajadores necesaria y útil para el desarrollo productivo.

BIBLIOGRAFÍAS

BAILON Valdovinos Rosalio. Legislación Laboral. Editorial Limusa. México, D.F. 1992.

BRAVO Gonzalez Agustín y BRAVO Valdez Beatriz. Segundo Curso de Derecho Romano. Editorial Pax, S.A. México, D.F. 1986.

BREMAUNT Alberto. La Participación en las Utilidades y el Salario en México. México, D.F. 1935.

CABANELLAS Guillermo . Diccionario de Derecho Usual. Tomo I. Onceáva Edición. Edotorial Italista. Buenos Aires, Argentina 1977.

CAVAZOS Flores Baltazar, CAVAZOS Chena Baltazar, CAVAZOS Chena Humberto y CAVAZOS Chena J. Carlos. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. 15a. Edición. México, D.F. 1984.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 93 ava. Edición. México 1992.

DE BUEN LOZANO Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I y II. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1992.

DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I y II. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1990.

GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Décima Tercera Edición. México, D.F. 1983.

IDC Información Dinámica de Consulta. Sección Laboral. México, D.F. 1993.

MENENDES Pidal Ramón. Diccionario de la lengua Española. Primera Edición. Bilbao España 1975.

MENDIETA y Nuñez Lucía. El Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1990.

MORALES Ignacio Jose. Derecho Romano. Tomo II Editorial Periodística e Impresora de Puebla. Puebla, Pue. 1972.

PALLARES Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Quinta Edición, México, D.F. 1966.

PETIT Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano. Editorial Epoca, S.A. México, D.F. 1971.

PIRENNE Henri. Historia Económica y Social de la Edad Media. Fondo de Cultura Económica. México, D.F.

TEJA Zabre Alfonso. Ley Federal del Trabajo. Ediciones Botas, S.A. Segunda Edición. México, D.F. 1963.

TRUEBA Urbina Alberto y TRUEBA Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo. Textos Universitarios, S.A. Cuarta Edición. México, D.F. 1993.