

230
2ei



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA FIJACION DE LOS SALARIOS
MINIMOS

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



CIUDAD UNIVERSITARIA, D. F.

AGOSTO 1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la memoria de mis abuelitos
ANA y JOSÉ, perdurable
recuerdo de amor.

A mis padres MAGDALENA y
ÁNGEL, sus ejemplos me han
ayudado a ser un hombre de
bien y útil a mis semejantes,
su presencia me fortalece y
entusiasma a seguir adelante.

La gratitud es la memoria del
corazón; para ellos, con todo
mi amor y respeto.

LA FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1. Derecho del Trabajo	1
1.2. Relación de Trabajo	3
1.3. Sujetos de la Relación de Trabajo	6
1.3.1. Patrón	6
1.3.2. Trabajador	8
1.4. Jornada de Trabajo	10
1.5. El Salario	12
1.5.1. Naturaleza Jurídica	15
1.5.2. Elementos Integrantes del Salario	17
1.5.3. Clasificación General del Salario	22
1.5.4. Normas Protectoras del Salario	26

CAPITULO 2

MARCO HISTORICO DEL SALARIO

2.1. Antecedentes	28
2.1.1. El Salario en Europa	28

2.1.2. El Salario en México	33
2.2. Antecedentes Legislativos	39
2.2.1. La Constitución de 1917	40
2.2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931	46
2.2.3. Ley de Compensaciones de Emergencia al Salario Insuficiente de 1943	47
2.2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970	51
2.3. Antecedentes Económicos del Salario	64
2.3.1. Teorías del Salario	65
2.3.2. Leyes Económicas que Rigen al Salario	67
2.3.3. El Salario y la Política Económica	69

CAPITULO 3

MARCO JURIDICO DEL SALARIO MINIMO

3.1. Concepto	72
3.2. Tipos de Salario Mínimo	74
3.2.1. Salario Mínimo General	78
3.2.1.1. Disposiciones Constitucionales ..	78
3.2.1.2. Disposiciones Laborales	79
3.2.1.3. Disposiciones Hacendarias	82
3.2.1.4. Disposiciones de Seguridad Social	84
3.2.2. Salario Mínimo Profesional	85
3.2.2.1. Disposiciones Constitucionales ..	85
3.2.2.2. Disposiciones Laborales	88

3.2.2.3. Disposiciones Hacendarias	102
3.2.2.4. Disposiciones de Seguridad Social	103

CAPITULO 4

LA FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS

4.1. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	106
4.1.1. Procedimiento para su fijación	111
4.1.2. Bases para Fijar los Salarios Mínimos	113
4.1.3. Fijación de los Salarios Mínimos	116
4.2. Aumento Salarial y Costo de la Vida	120
4.3. Medios de Impugnación en Contra de los Salarios Mínimos Insuficientes	123
4.4. Necesidad de Implementar un Sistema Móvil en la Fijación de los Salarios Mínimos	130

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

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

Los alcances que México pretende en el terreno comercial a través de las negociaciones realizadas con diferentes países del mundo, ha acelerado la modernización en todos los ámbitos de la sociedad. En este sentido, la elevación de la calidad de vida de los trabajadores juega un papel importante en el desarrollo nacional. Sin embargo, cualquier esfuerzo que se haga para mejorar los salarios mínimos repercute inmediatamente en los demás aspectos económicos y sociales del país, lo cual ha provocado rezago en la capacidad adquisitiva de este tipo de remuneraciones. En estos momentos el sistema de fijación de los salarios mínimos no alcanza a cubrir en forma cuantitativa las necesidades de la clase trabajadora, ocasionándose por lo mismo una merma en su poder de compra adicional a la ya registrada. Mejorar los salarios mínimos y con ello el nivel de vida de los trabajadores, se puede lograr mediante un sistema de fijación más acorde con los movimientos económicos y las necesidades de éstos.

Con esta actitud positiva y optimista desarrollamos este trabajo recepcional; en el primer capítulo, nos ocupamos de los conceptos generales de Derecho del Trabajo relacionados con el tema de nuestro estudio, para contar con los conocimientos básicos que permitan la comprensión de la materia.

En el capítulo segundo, denominado Marco Histórico del Salario, se hace referencia a los antecedentes de esta figura jurídica económica, desde la época en que los historiadores tienen registrada la aparición del trabajo

personal subordinado, hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, anotando sus características y denominaciones dadas en los distintos tiempos y lugares.

La tercera parte comprende el Marco Jurídico del Salario Mínimo, en la cual analizamos concretamente lo relativo a este tipo de retribución a la luz de las disposiciones laborales vigentes. En este apartado, se advierte como problema principal lo estático de los mínimos fijados, ante la dinámica evolución de los precios, causa y efecto de remuneraciones mínimas insuficientes.

En el capítulo cuarto, se analiza el actual sistema de fijación de los salarios mínimos, destacando la necesidad de implementar un sistema móvil en su fijación, con las explicaciones necesarias que contribuyen al esclarecimiento de las cuestiones planteadas.

Por otra parte, el Derecho del Trabajo es una disciplina dinámica e inspirada en el humanismo jurídico, se rige por principios particulares y tiene que adaptarse a la evolución de la vida económica y social; razón por la cual, se incluyen también propuestas de reformas a las disposiciones respectiva, con el propósito de aportar el fondo legal del sistema móvil propuesto en este trabajo recepcional.

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

Iniciaremos el desarrollo del presente trabajo, con el marco conceptual del salario, anotando los conocimientos que consideramos necesarios, para atender y comprender el contenido y alcance del tema central de nuestra tesis.

1.1 Derecho del Trabajo

El Derecho Mexicano del Trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y se encuentra desarrollado, principalmente, en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" de dicho precepto constitucional.

Al Derecho del Trabajo se le ha denominado de diferentes formas: Derecho Obrero, Derecho Laboral, Legislación Industrial, Derecho de los Trabajadores, Legislación Laboral, entre otros conceptos.

De igual manera, existen diversas definiciones de Derecho del Trabajo, enfocadas desde diferentes puntos de vista; pero en esencia, todas son similares.

Desde el punto de vista de la teoría integral del maestro Alberto Trueba Urbina, el Derecho del Trabajo es "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen,

dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".¹

Para el maestro J. Jesús Castorena, "el derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes los prestan y de quienes los reciben, ...".²

Por su parte, el profesor Néstor de Buen, sostiene que el Derecho del Trabajo "es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".³

En nuestra opinión, las normas de trabajo como toda norma jurídica, amparan derechos objetivos y derechos subjetivos; los primeros, son el conjunto de disposiciones que regulan la conducta de los sujetos de la relación de trabajo; en tanto que, los derechos subjetivos, son el conjunto de facultades reconocidas a los trabajadores o a los patrones, para realizar determinados actos, es decir, es el interés jurídicamente protegido.

Así también, las normas de trabajo, establecen derechos adjetivos, relativos a la jurisdicción y a los

¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1981. p. 135

² CASTERONA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. Fuentes Impresores. México. 1984. p. 5

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Séptima Edición. Porrúa. México. 1989. p. 131

elementos personales, reales y formales, que concurren para el ejercicio de las mismas normas.

Retomando las ideas anteriores, podemos decir que el Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre los trabajadores y patronos, y establecen las autoridades y procedimientos, para la aplicación, ejercicio y eficaz cumplimiento de las mismas; con el propósito de obtener el equilibrio entre el capital y el trabajo, así como la justicia social.

1.2 Relación de Trabajo

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario"; según lo dispone el primer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Del texto legal citado, se desprenden como elementos característicos de la relación de trabajo, la subordinación y el salario; los cuales son distintivos de la relación de trabajo, con otro tipo de relaciones jurídicas similares, como la prestación de servicios profesionales.

Conviene aclarar que la existencia de la relación de trabajo no implica, forzosamente, prestar un servicio continuo y una remuneración constante, en virtud de que el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, expresamente señala los casos y requisitos de suspensión de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin

responsabilidad para el trabajador y el patrón. Con lo anterior se demuestra que la relación de trabajo subsiste aún cuando las obligaciones de las partes se encuentren suspendidas.

Por otro lado, la relación jurídica entre dos personas sólo puede derivar de un acuerdo de voluntades; en consecuencia, la relación que existe entre un trabajador y un patrón debe configurarse como contrato expreso o tácito.

A partir del momento que hay acuerdo de voluntades, el patrón y el trabajador adquieren ese carácter, y quedan vinculados por la relación de trabajo, independientemente de que se actualicen o no sus respectivas obligaciones.

Luego entonces, el acuerdo de voluntades se puede formalizar expresamente con la celebración del contrato, o de manera tácita con la prestación del servicio y el pago del salario, de conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

La relación de trabajo surge cuando el trabajador simplemente se incorpora al servicio del patrón, para desarrollar un trabajo personal subordinado y a cambio de un salario; sin que sea requisito necesario la firma de contrato alguno.

En este caso, la ley está por encima de la voluntad de las partes, para colocarlos en un plano de igualdad, con las normas mínimas laborales que favorecen al trabajador; toda vez que la falta de contrato expreso, no priva al trabajador de los derechos derivados de las normas y de los servicios prestados, ya que la falta de contrato por escrito,

es imputable al empleador; de conformidad con el artículo 26 de la Ley Federal de Trabajo.

Por otra parte, la prestación del servicio del trabajador, también puede pactarse por escrito; en el que consten las condiciones de trabajo, a que se refiere el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo; en cuyo caso, estaremos en presencia de un contrato expreso, cualquiera que sea su forma o denominación.

"Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea 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"; de conformidad con el segundo párrafo del artículo 20 de la Ley.

En nuestro país, el contrato de trabajo tiene una categoría jurídica autónoma de carácter social, en el que los principios civilistas son inoperantes; ya que las formalidades y acuerdos de voluntades, están por debajo de las normas laborales proteccionistas del trabajador; y la simple prestación del servicio, constituye la presunción legal de la existencia del contrato y de la relación de trabajo, con todas sus consecuencias.

Más aún, el convenio entre las partes de la relación de trabajo, que establezca la renuncia del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo, son nulas de pleno derecho y, en todo caso, la Ley rige en lugar de las cláusulas nulas.

Conviene señalar que, la relación de trabajo y el

contrato son complementarios, ya que precisamente la relación de trabajo se origina por un contrato, ya sea expreso o tácito, que da lugar a la prestación del servicio; y en uno u otro caso, siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores. Una vez garantizados los derechos mínimos, las partes quedan en libertad para pactar condiciones de trabajo superiores a las fijadas por la Ley.

De tal manera que, la relación de trabajo y el contrato celebrado, para efectos jurídicos, son lo mismo; independientemente, del acto que les dé origen o de su forma o denominación.

Por lo anterior, podemos concluir diciendo que la diferencia entre relación de trabajo y contrato, es meramente de forma, ya que producen los mismos efectos jurídicos.

1.3 Sujetos de la Relación de Trabajo

En las relaciones laborales, los sujetos que son la razón de ser de las normas de trabajo, son trabajadores y patrones; en este sentido, anotaremos las características que revisten cada uno de ellos.

1.3.1 El Patrón

En las distintas épocas y lugares, a la persona que recibe los servicios del trabajador, se le ha denominado de diferentes maneras, como empleador, empresario, patrono,

patrón, locatario, acreedor del trabajo, principal, entre otras.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, adopta el concepto de patrón, y lo definía en función de la existencia previa de un contrato de trabajo, en los términos siguientes: "Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

La definición anterior resulta reducida, e impregnada de la concepción contractualista, que predominaba en aquella época; ya que sólo se consideraba a una persona como patrón, con la preexistencia de un contrato de trabajo.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se suprime la condicionante de la previa existencia de un contrato de trabajo, para acoger la corriente relacionista, vincula a los patrones con la prestación del servicio del trabajador, sin ser indispensable la celebración de un contrato de trabajo.

Así tenemos en el artículo 10 de la Nueva Ley, que "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

En este orden de ideas, surgen como elementos característicos, que el patrón puede ser una persona física o moral, y es quien utiliza o recibe los servicios del trabajador; quedando a un lado la previa existencia o no de un contrato de trabajo, el cual sólo tiene el efecto de fungir como medio de prueba de las condiciones de trabajo, más no de la relación laboral. La falta del contrato escrito, es imputable al patrón, y no priva a los

trabajadores de los derechos derivados de las normas de trabajo y de los servicios prestados.

1.3.2 El Trabajador

La persona que presta sus servicios personales subordinados a otra, se ha llamado obrero, jornalero, empleado, operario, operador, asalariado, entre otras denominaciones; sin embargo, el concepto de trabajador adoptado tanto por la legislación como en la doctrina, es el más apropiado y apegado a la materia de nuestro estudio.

La Ley Federal de Trabajo de 1931, definía al trabajador como "toda persona física que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

Al respecto, consideramos que la definición legal citada, resulta amplia por una parte y limitada por otra; es amplia porque define al trabajador en función de las características del trabajo; y es limitada, porque el trabajador adquiriría ese carácter mediante la celebración de un contrato de trabajo.

Con mayor técnica jurídica, la Nueva Ley de 1970, en el primer párrafo del artículo 8º, establece que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Para los efectos de esta disposición, en el segundo párrafo del mismo artículo, señala que "se entiende por

trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

En este orden de ideas, trabajador es la persona física que presta un servicio personal subordinado a otra; lo cual es suficiente para la existencia de la relación de trabajo, entre quien proporciona sus servicios y quien los recibe.

La exigencia legal de que el trabajador sea una persona física, es para eliminar la confusión provocada por la Ley de 1931, consiste en encubrir las relaciones laborales con la celebración de los llamados contratos por equipo, que utilizados para evadir obligaciones derivadas de los servicios recibidos por el patrón, en perjuicio de la clase trabajadora.

La prestación personal del servicio, traducida como obligación de hacer, no puede substituirse por otra persona diferente, si no que debe hacerse en forma personalísima; esto es, el trabajador no puede conferir ese carácter, para liberarse de las obligaciones laborales contraídas, pretendiendo conservar su derecho de cobrar salario.

Respecto de la subordinación que señala la Ley, ha sido repugnada y criticada por la mayoría de los tratadistas de esta materia, toda vez que este concepto se utilizaba en el pasado burgués, donde el patrón tenía autoridad absoluta sobre los trabajadores o esclavos en algún tiempo, para decidir incluso por ellos mismos; además la subordinación señalada por la Ley, va en contra del espíritu de los derechos sociales consagrados en nuestra Carta Magda, en

donde con toda precisión se estableció que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, y la subordinación se inspira y se entiende contrariamente a lo dispuesto por nuestra Constitución.

No obstante lo anterior, consideramos que la subordinación no debe entenderse en sentido peyorativo; más bien, como facultad jurídica de mando del patrón, frente a un correlativo deber de obediencia por parte del trabajador, inherentes a la relación de trabajo.

1.4 Jornada de Trabajo

La definición de jornada de trabajo, se encuentra en el artículo 58 de la Ley en los términos siguientes: "Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Esta definición representa un avance más de la nueva concepción de nuestra materia, marca la ruptura con la corriente contractualista que privaba en la Ley de 1931, donde se consideraba a la jornada de trabajo como la prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas.

El criterio adoptado por la anterior Ley, originaba situaciones inaceptables, como la de que el patrón estaba obligado a pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo perdido, sólo cuando estuviera imposibilitado para trabajar por culpa del mismo patrón; si no se comprobaba

dicha culpa, el riesgo recaía sobre el trabajador.

"Actualmente el trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad, puede estar inactivo y se considera que está cumpliendo con su jornada de trabajo al mantenerse a disposición del patrón para prestar su trabajo".⁴

La declaración de los derechos sociales, consagrados en el artículo 123 constitucional, está impregnada de un sentido humanitario y en atención a ello, en la fracción XXVII, inciso a) se establecen como condiciones nulas, aunque se expresen en el contrato, las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

En forma general, la Constitución y la Ley, establecen como jornada máxima de trabajo la de 8 horas, ya que se considera como una jornada humanitaria; sin embargo, la misma Ley prevee la posibilidad de que dicha jornada se modifique, atendiendo a la naturaleza del trabajo y del riesgo que represente para la salud del trabajador, en cuyo caso se podrá demandar la fijación de una jornada máxima de trabajo menor de las ocho horas, correspondiendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje la determinación de esta jornada, de acuerdo con la fracción III del artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo.

La necesidad de limitar la jornada de trabajo, debe ajustarse a la naturaleza de la labor que realiza el

⁴ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta Edición. Porrúa. México. 1994. p. 183.

trabajador, atendiendo las circunstancias de la relación laboral en particular.

1.5 El Salario

Conviene plantear aquí, aunque sea brevemente, el problema que existe para conceptuar el salario.

En principio diremos que el salario ha sido explicado por la doctrina como un elemento esencial del contrato de trabajo, como contraprestación derivada de la relación laboral o como la retribución obligada que debe recibir el trabajador por su trabajo.

Por otro lado, en el salario intervienen principalmente factores económicos, jurídicos y sociológicos; lo que hace difícil dar un concepto válido en todas las disciplinas con las que tiene relación.

Atento a la problemática planteada, el maestro Guillermo Cabanellas expone que "el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél".⁵

⁵

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Omeba. Argentina. 1968. p. 572

El profesor Mario de la Cueva nos dice que "el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".⁶

El concepto citado, tiene un sentido humanitario, no sólo se limita a considerar al salario como una contraprestación, sino también le atribuye como finalidad, la dignidad humana del trabajador y su familia, para garantizarles una existencia decorosa; desprendiéndose la característica de suficiencia que debe revestir el salario.

Para el tratadista Guillermo Camacho "el salario es la prestación que el patrono paga al trabajador como retribución de servicios personales, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé y la regularidad con que se pague".⁷

En conclusión podemos decir, el salario es, para el trabajador, el conjunto de ventajas materiales de carácter patrimonial obtenidas directamente por su trabajo o, también en forma indirecta, por ser un derecho derivado de la relación laboral, independientemente de su forma o denominación y la regularidad con que se pague. En contraposición, para el patrón, salario es una contraprestación jurídica y una obligación patrimonial que debe satisfacer al trabajador por los servicios recibidos o

⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Séptima Edición. Porrúa. México. 1981. p. 297

⁷ CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tomo I. Témsis. Colombia. 1961. p. 411

por disposición legal.

En otras palabras, en estricto sentido la relación trabajo-salario son prestaciones recíprocas, sin olvidar que por disposición legal y bajo ciertas circunstancias, se le impone al empleador la obligación de pagar salario sin conservar el derecho de recibir los servicios del trabajador; ejemplo de ello es el pago de salario en los días de descanso obligatorio, en el período vacacional, entre otros casos.

Además, el salario debe ser suficiente para la subsistencia del trabajador y su familia subsistan, o mejor aún, para que les permita elevar su nivel de vida; consecuentemente, el derecho a una existencia decorosa y el desarrollo social dependen directamente del salario y su capacidad adquisitiva, ya que éste es la única fuente de ingresos del trabajador, por medio del cual satisface sus necesidades económicas, sociales y culturales de él y su familia.

Existe gran variedad de términos con los cuales se designa al ingreso que percibe el trabajador por su labor, éstos fueron aplicados en razón del tiempo, lugar y trabajo realizado; así tenemos se habla de emolumento, estipendio, gratificación, honorarios, jornal, salario y sueldo, entre otras denominaciones.

Cabe señalar que en nuestro país la concepción más usual para designar a la contraprestación que recibe el trabajador por su trabajo, es salario; concepto que adopta tanto la Ley como la doctrina. Nuestra Carta Magna, en su artículo 123, apartados A y B; así como sus leyes reglamentarias utilizan este término.

Etimológicamente salario tiene un significado limitado, pues deriva del latín "Salarium" y esta palabra a su vez de sal; en atención a una antigua costumbre de pagar a los sirvientes domésticos una cantidad fija de sal, con el tiempo ha ido adquiriendo un sentido más amplio para tratar de agrupar a las diversas formas de retribución al trabajo subordinado.

Con lo anterior no se excluye el uso de sinónimos de aceptación más genérica, tales como remuneración o retribución, ya que dentro de éstos queda incluido cualquier tipo de pago derivado de la prestación de un servicio.

Por último, la terminología adecuada no guarda mayor importancia para nuestros fines, puesto que nos interesa más tratar propiamente el contenido y extensión del tipo legal, el cual ya se encuentra definido y delimitado en la Ley Federal del Trabajo que más adelante estudiaremos.

1.5.1 Naturaleza Jurídica

Determinar la naturaleza jurídica del salario entendida como el conjunto de caracteres permanentes o propiedades particulares atribuidos por la Ley, no es tarea fácil por la complejidad que existe en su regulación, considerando el siguiente análisis.

De acuerdo con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Del texto anterior se desprende que el salario es una contraprestación equivalente

y compensadora de la actividad desarrollada por el trabajador; es decir, se entiende al salario como un derecho recíproco a la obligación de trabajar.

Este criterio legal resulta impreciso, en razón de que la propia Ley contempla, en diversas hipótesis, que existe la obligación de pagar el salario sin corresponder una recíproca obligación de trabajar; como es el caso de los días de descanso obligatorio y vacaciones, previstos en los artículos 69, 74 y 76 de la Ley Federal del Trabajo.

Con base en lo anterior, podemos afirmar que la relación trabajo-salario no son, necesariamente, obligaciones correlativas; en ocasiones y bajo ciertas condiciones legales y contractuales, el pago del salario es sólo una obligación nacida de la relación de trabajo.

En otros términos, siempre que se reciba un servicio derivado de la relación laboral, habrá obligación de pagar salario; asimismo, esta obligación subsiste cuando por disposición legal o contractual, el trabajador queda eventualmente relevado de la obligación de prestar sus servicios.

Concretamente, la causa obligacional de pagar el salario deriva de la naturaleza misma de la relación de trabajo, que se actualiza como contraprestación del servicio recibido y en ocasiones como derecho otorgado por la Ley. En el primer caso, las obligaciones trabajo-salario son recíprocas; en el segundo, su causa estriba en que, bajo ciertos supuestos legales, el trabajador queda eventualmente relevado de la obligación de trabajar, conservando su derecho a cobrar salario.

A partir del momento que quedan garantizados los derechos mínimos del trabajador, las partes tienen plena libertad de pactar las condiciones de trabajo que consideren pertinentes, que en todo caso serán superiores a las establecidas por la Ley.

En conclusión, consideramos que la naturaleza jurídica del salario se determina desde dos enfoques a saber: Primero, como garantía social de subsistencia establecida por la ley (salario mínimo) y; segundo, como elemento esencial del acuerdo de voluntades (salario contractual).

1.5.2 Elementos Integrantes del Salario

Los elementos integrantes del salario son las prestaciones que se entregan al trabajador por su trabajo, y de manera enunciativa, no limitativa, señala el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el cual expresa: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Desafortunadamente, debido al carácter genérico de este artículo, en la práctica se han presentado numerosas discusiones en torno a determinar qué prestaciones forman parte o no del salario integral, a efecto de fijar el monto de las indemnizaciones o prestaciones que deban pagarse a los trabajadores, conforme a lo establecido por el artículo 89.

De acuerdo con el maestro Baltazar Cavazos Flores, el problema se resuelve si se adopta el criterio establecido en el artículo 32 de la Ley del Seguro Social. ⁸

Este precepto señala que se tomarán en cuenta como elementos integrantes del salario los siguientes:

- a) Los instrumentos de trabajo;
- b) El ahorro;
- c) Las aportaciones al Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda de los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- d) Los alimentos y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despesas;
- e) Los premios por asistencia; y
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicio esté pactado en forma de tiempo fijo.

Para los efectos de este trabajo, analizaremos brevemente algunas de las prestaciones que presentan cierta dificultad, para determinar si forman parte del salario integrado; incluso, para decidir si se deben considerar como tal, para el pago de indemnizaciones, de acuerdo con el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, como son las gratificaciones, la propina, los viáticos y el aguinaldo.

⁸

CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Cuarta Edición. Trillas. México. 1985. p. 162

Las gratificaciones son ciertas sumas de dinero que el patrón concede a sus subordinados de manera libre y espontánea, con motivo de servicios extras recibidos y por los beneficios directos o indirectos que le hayan reportado a la empresa.

En ocasiones, por acuerdo entre las partes, las gratificaciones dejan de ser un pago facultativo y adquieren el carácter de obligatorias, transformándose en un derecho exigible por el trabajador.

De cualquier manera, otorgadas las gratificaciones, las cantidades entregadas deben considerarse como parte del salario, y tenerse como tal para el cómputo de las indemnizaciones que puedan corresponder a los trabajadores, de conformidad a lo previsto en el artículo 89.

La propina, la podemos definir como la cantidad de dinero que el usuario dé un servicio entrega directamente al trabajador, en forma voluntaria o por costumbre social, con el fin de mostrarle su satisfacción por la atención recibida.

Partiendo del hecho de que el usuario del servicio o cliente es un tercero ajeno a la relación laboral existente entre el patrón y el trabajador, resulta necesario determinar si la propina es parte integrante o no del salario.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 346 de la Ley, las propinas son parte del salario, y deben considerarse para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores; para tal efecto, el artículo 347 establece dos maneras para calcular

el monto de las propinas, consistentes en fijar un porcentaje sobre el consumo; o bien, por mutuo acuerdo entre las partes, establecer un aumento en el salario base que resulte remunerador.

Al respecto, el maestro José Dávalos al referirse al texto del artículo 84 expresa que: "Este precepto no dispone que la propina, gratificación o cantidad debe entregarla el patrón al trabajador directamente, por lo que con razón puede afirmarse que la propina es parte del salario".⁹

En nuestra opinión, si bien es cierto que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo no dispone expresamente que el patrón debe entregar directamente al trabajador cualquier cantidad o prestación por su trabajo; menos cierto es que la obligación de retribuir al trabajador corresponde al patrón, de conformidad con el artículo 82 de la Ley; luego entonces, cualquier tipo de retribución entregada al trabajador, indudablemente, debe provenir del empleador para considerarse como elemento integrante del salario.

Ahora bien, atendiendo a la normatividad general de la Ley, la propina es un tipo de compensación que no integra salario, pero se asimila a éste en sus diferentes efectos. Sin embargo, debemos tener presente que la propina se encuentra dentro de los trabajos especiales señalados en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, como una forma de retribución complementaria del salario; consecuentemente,

⁹ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Tercera Edición. Porrúa. México. 1990. p. 212

resulta inadecuado negarle ese carácter, en virtud de lo dispuesto por el artículo 181 de la Ley, el cual expresamente establece lo siguiente: "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen".

Asimismo, por disposición expresa del artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, las propinas son parte integrante del salario y se deben considerar como tal para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores.

Los viáticos, la palabra viáticos deriva de su similar "viaje", y es cierta suma de dinero que se entrega al trabajador para desempeñar alguna comisión o encargo fuera de su residencia habitual, por cuenta de la empresa.

Los viáticos constituyen, en esencia, una compensación que se abona al trabajador para sufragar los gastos de transporte y alimentación originados por el cambio transitorio de su residencia.

Conviene aclarar que la suma de dinero entregada por concepto de viáticos, no representa en sí un tipo de retribución para el trabajador, sino se debe entender como el medio necesario para satisfacer los gastos del servicio a realizar; es decir, el destino de los viáticos es cubrir los costos derivados por el viaje del trabajador, y no el de incrementar su ingreso; por lo que, para cubrir exactamente el monto de lo gastado, deben estar sujetos a comprobación. Caso contrario, si lo abonado por viáticos reporta un excedente sobre lo realmente gastado, éste se puede considerar como parte integrante del salario, para todos

los efectos legales.

El aguinaldo, surgió como una costumbre social que a través del tiempo determinadas legislaciones han dado fuerza obligatoria.

Este es el caso de la legislación laboral mexicana, que en su artículo 87 señala la obligación de pagar un aguinaldo anual, antes del veinte de diciembre de cada año, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Además, el aguinaldo constituye una prestación determinable en cualquier tiempo, independientemente de que la persona se encuentre laborando o no al momento de la liquidación del mismo; pues en su caso tendrá derecho al pago de la parte proporcional que le corresponda; es decir, no es requisito indispensable laborar todo el año para adquirir el derecho a recibir aguinaldo.

El aguinaldo tiene un carácter eminentemente social, se otorga con la finalidad de que el trabajador esté en condiciones de cubrir los gastos extras para la celebración de festividades en el mes de diciembre.

Por último, el salario base para cuantificar el aguinaldo, corresponde al ordinariamente percibido por día laborado, y no al conocido como integrado; en virtud de que precisamente el aguinaldo forma parte de éste.

1.5.3 Clasificación General del Salario.

En este punto, trataremos lo referente a la

clasificación general del salario, según la naturaleza del trabajo que lo origina, la forma de pago y en razón de su capacidad adquisitiva.

Salario Ordinario y Salario Extraordinario: el salario ordinario es la retribución que corresponde al trabajador por día laborado, esto es, el fijado exclusivamente por cuota diaria.

Ocasionalmente, por circunstancias extraordinarias, podrá prolongarse la jornada de trabajo, generándose así el derecho del trabajador a una paga también extraordinaria.

Por disposición del artículo 66 de la Ley, la jornada extraordinaria no debe exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; en otras palabras, el período extraordinario permitido por la Ley es de nueve horas a la semana, mismas que serán retribuidas con un ciento por ciento más del salario ordinario que corresponda, conforme a lo previsto por el segundo párrafo del artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del legalmente permitido, pero en caso de que el período de trabajo extraordinario exceda de nueve horas en una semana, el patrón queda obligado a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario correspondiente a las horas de la jornada ordinaria, sin perjuicio de las sanciones procedentes; en este sentido se pronuncia el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo.

Salario en Dinero, en Especie y Mixto: el salario

en dinero es el que se fija exclusivamente en moneda de curso legal, no siendo permitido su pago con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Al respecto, conforme al artículo 90 de la Ley, el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador; lo cual le garantiza la libertad de disponer de su salario, para gastarlo donde y como quiera.

Cabe señalar que en caso de estipularse el salario en moneda extranjera, el trabajador puede exigir el pago en su equivalente en moneda nacional, al tipo de cambio oficial del día en que deba efectuarse el cobro.

El salario en especie es el que se compone por una serie de bienes y servicios que se dan al trabajador como retribución por su trabajo, es decir, es el salario que no se abona en dinero.

El salario mixto se integra por el binomio "efectivo-especie", una parte en dinero y la otra en servicios, artículos de consumo o vales, entre otros.

Nuestra Ley laboral adopta el sistema mixto, y en este sentido señala en su artículo 102, que las prestaciones en especie son una parte de la retribución del trabajador, las cuales deberán ser apropiadas al uso personal de éste y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Cuando en los contratos de trabajo se estipule el pago de prestaciones en especie de manera permanente y sin

afectar el salario fijado en efectivo, no hay razón jurídica para limitar su monto, ya que ésto representaría un logro de los trabajadores para mejorar su nivel de vida.

Salario Nominal y Salario Real: el contenido de esta distinción es de carácter eminentemente económico.

El salario nominal es el monto de dinero que percibe el trabajador por su labor, sin tomar en cuenta la capacidad adquisitiva o de compra del mismo, es decir, es la cifra que en unidades monetarias se fija como retribución.

El salario real, por el contrario, se determina en base a su capacidad de compra, y constituye el cúmulo de bienes o satisfactores que el trabajador puede adquirir con el dinero recibido. Es así como el nivel del salario real depende directamente del costo de la vida; por lo anterior, puede suceder que desde el punto de vista nominal, un salario parezca elevado y como salario real resulte bajo, o viceversa.

Salario por Tiempo, por Obra y a Destajo: "El salario por unidad de tiempo es aquél en que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo".¹⁰

El salario por obra, también conocido como a precio alzado, se determina en razón de la obra que el patrón pretende realizar.

¹⁰

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. cit. p. 305

Conviene aclarar que esta modalidad es distinta al contrato a precio alzado regulado por el Derecho Civil, y la diferencia consiste principalmente en que en el contrato civil el ejecutor de la obra pone su actividad, las herramientas y materiales necesarios, en tanto que en la relación laboral el obrero aporta únicamente su actividad. ¹¹

El salario a destajo, denominado por la Ley como salario por unidad de obra, es el que se determina en base al número de unidades producidas por el trabajador.

Este tipo de pago fomenta entre los trabajadores el interés de producir más para obtener un ingreso mayor, lo que constituye un riesgo para la salud de los trabajadores por el excesivo esfuerzo.

El segundo párrafo del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, al respecto expresamente señala: "En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos".

El sentido de este precepto, es proteger al trabajador de la explotación excesiva, garantizándole que por lo menos debe percibir un salario mínimo como resultado de su trabajo, en los términos antes anotados.

1.5.4 Normas Protectoras del Salario

Una de las importantes finalidades del Derecho de

¹¹ Ibidem. p. 177

Trabajo, es la de asegurarle al trabajador que la retribución correspondiente, por la prestación de sus servicios, la perciba íntegramente; pues el nivel de vida del trabajador y su familia dependen en gran medida del monto de su salario.

La Ley Federal del Trabajo, en el capítulo séptimo establece una serie de normas protectoras del salario, con la finalidad que los trabajadores indebidamente sufran un menoscabo en su retribución, y es con base en ellas que las autoridades laborales ejercen su actividad tutelar.

Las medidas de protección establecidas por la Ley Federal del Trabajo, se justifican en razón de que el salario tiene un carácter eminentemente alimenticio, y constituye el patrimonio del trabajador y su familia para hacer frente a las necesidades inaplazables de subsistencia.

Por ello, la defensa del salario no debe limitarse a una simple protección jurídica, sino también a la defensa de su poder adquisitivo; en virtud de que la finalidad suprema del Derecho del Trabajo es la garantía de un nivel decoroso de vida para el trabajador y su familia.

CAPITULO 2

MARCO HISTORICO DEL SALARIO

2.1 Antecedentes

Uno de los aspectos más importantes en el desarrollo del ser humano es el de satisfacer sus necesidades esenciales, tendientes al sostenimiento y reproducción de la vida, y sólo puede hacerlo mediante la utilización de su fuerza de trabajo; situación que configura al salario como la compensación que recibe el trabajador por los servicios prestados, y la función que ordinariamente cumple éste es la de ser, para el trabajador y su familia, el único medio de ingresos para atender sus necesidades elementales o de subsistencia.

En distintas épocas y lugares la forma del salario ha variado, se ha pagado en especie, en dinero o mixto. Por tanto, es importante indicar su evolución.

2.1.1 El Salario en Europa

En la antigüedad, en lo general la población se dedicaba a la agricultura y otras actividades rurales para satisfacer sus necesidades económicas. Gran parte del trabajo era realizado por esclavos y propiamente no recibían lo que

hoy se entiende por salario, pero a cambio sus dueños los dotaban de alimentos y demás cosas necesarias para su subsistencia. Cabe hacer notar que el alimento no era para el esclavo un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios, y para éstos, el costo de subsistencia del esclavo, era una inversión o costo de explotación.

Otro tanto del trabajo lo realizaban los siervos, quienes estaban ligados a la tierra y trabajaban a cambio de una participación determinada de la cosecha, que representaba la compensación que recibían por el trabajo desarrollado.

El Código de Hammurabi, uno de los primeros preceptos positivos que citan los autores, regulaba entre sus disposiciones lo relativo al salario y fijaba montos mínimos para albañiles, carpinteros, jornaleros, tejedores, entre otros oficios.

En la Edad Media privó, por regla general, una economía cerrada, la ciudad debía de producir lo que necesitaba y consumir lo que producía. Esto dio origen al régimen corporativo, que en su inicio fue la asociación de maestros artesanos, a cuyo mando trabajaban oficiales y aprendices. Las ordenanzas de la corporación o sea su Ley interna, regularon lo referente a la prestación de servicios y el salario, que era fijado por el gremio o poder público; es decir, la corporación gobernaba como entidad de interés público la mano de obra. Por lo que, los salarios y las condiciones de trabajo de los artesanos agrupados en gremios eran más flexibles, a diferencia de los trabajadores dedicados a la agricultura y demás ocupaciones rurales.

Debido a grandes epidemias y a las muertes tan numerosas, Europa experimentó la escasez de mano de obra que dio por resultado el aumento de ésta en su costo; lógicamente, los empleadores se disputaban los servicios de los pocos trabajadores, ofreciéndoles mejores salarios y condiciones de trabajo. En consecuencia, se dictaron tasas máximas de salarios con el propósito de estabilizar dicha alza. Este es el caso de las ordenanzas promulgadas por Juan el Bueno en Francia, y las que dictó, a mediados del siglo XIV, Eduardo II en Inglaterra.

El Estatuto de Artífice, dictado a fines del siglo XV durante el reinado de Isabel La Católica, contemplaba básicamente tres aspectos importantes en relación a la justa fijación del salario; la periodicidad, la autoridad facultada para ello y la previa audiencia de los interesados, tomando en cuenta sus necesidades económicas.¹²

Precisamente en esta época medieval, por la influencia de las ideas cristianas que prevalecen en los pensadores de este período, se habla de salario justo, que es el suficiente para que el trabajador viva y ahorre.

En los siglos XVI, XVII y primera mitad del XVIII se desarrolló el Mercantilismo, cuya presencia no fue de igual manera en todas partes; fue diferente de siglo a siglo y de lugar a lugar; sin embargo, se pueden señalar como características muy generales en relación al salario las siguientes: Aumento de la población para que haya mano de obra barata; establecer un máximo legal de salarios; así como

una política de salarios para mantenerlos lo más bajo posible.

Por su parte, los pensadores de la primera mitad del siglo XVIII denominados "precursores del Liberalismo", sostenían que los salarios deben estar en proporción al precio de los víveres, y éstos deben estar siempre en proporción a la cantidad de dinero en circulación. En otras palabras, a mayor circulante monetario, mayor costo de mercancías, y de igual forma mayor salario; por lo que, se debe buscar el equilibrio entre precio y salario para asegurarle al trabajador un ingreso suficiente para satisfacer sus necesidades esenciales o de subsistencia.

A mediados del siglo XVIII en Inglaterra se inicia un período de transición llamado "Revolución Industrial", de la actividad agrícola se pasa a la industrial; los trabajadores gradualmente abandonan las zonas rurales para integrarse a las fábricas, atraídos por los mejores salarios que éstas les ofrecían. Los empleadores de las nuevas industrias pagaban una parte del salario en especie y el resto en dinero; o bien, entregaban a los trabajadores vales o cupones, los cuales eran canjeados por artículos de consumo en tiendas o almacenes administrados por el mismo empleador; esto es a lo que se ha llamado "Sistema de Compensación".

Después de la Primera Guerra Mundial se manifiesta un movimiento de tipo universal, cuyo objetivo es la fijación de un salario mínimo de subsistencia, acorde con las circunstancias económicas imperantes en cada país.

Así, dentro del Tratado de Versalles se establece, como uno de sus objetivos, la fijación de un salario mínimo

de subsistencia, y en la parte relativa se declara "la necesidad de garantizar un salario que asegure condiciones decorosas de existencia".¹³

La Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, reunida el 30 de mayo de 1928 en Ginebra, decidió adoptar diversos métodos tendientes a la fijación del salario mínimo. El fruto de estos trabajos es el "Convenio Relativo al Establecimiento de Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos", Convenio Número 26, el cual en su artículo primero establece que: "Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos". El citado convenio fue ratificado por México, y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de agosto de 1935.

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos, en la que se consagran principios relativos a la remuneración mínima que deberá recibir el trabajador, al establecer en su artículo 23, punto 3 que: "Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana ...". De esta manera, el salario queda comprendido dentro de los Derechos

¹³

Ibidem. p. 590

Humanos, como el medio necesario para subsistir y perpetuar la especie.

2.1.2 El Salario en México

"La historia de los salarios en México da a conocer la triste situación que en todo tiempo ha tenido la clase trabajadora".¹⁴

En principio diremos, respecto a los salarios que se pagan en el período prehispánico se sabe muy poco, pues en la mayor parte de los casos se calculaba con base en granos de cacao, mantas y otros productos utilizados como medio de pago; esto obedece a que el trabajo sólo podía ser resultado de un mutuo acuerdo entre quien prestaba el servicio y quien lo recibía, y entre ambos fijaban las obligaciones que contraían, salvo el trabajo obligatorio a favor de las clases superiores. Por lo anterior podemos decir, en el pueblo azteca no se practicó la explotación del hombre por el hombre, y el salario en especie concertado no estaba determinado con base en un mínimo o máximo obligatorio, simplemente era resultado del acuerdo de voluntades.

Con la conquista española se inicia un nuevo período en la historia de México, el conquistador se instaló como colono e instauró diferentes sistemas de trabajo. En primera instancia, se implantó el trabajo forzado, representado por la esclavitud, la encomienda y la mita o

14

BREMAUNTZ, Alberto. La Participación en las Utilidades y El Salario en México. s. e. México. 1935. p. 36

repartimiento; en segunda instancia, aparece el trabajo libre o asalariado, que para efectos de nuestro estudio es el que nos interesa.

Los indígenas no estaban acostumbrados a trabajar a cambio de un salario ya que, en tiempos anteriores a la conquista, nunca lo hicieron por una remuneración periódica o sueldo; debido a ello, se cometieron graves abusos como pagarlo en especie, con retraso y además con engaño y fraude, entre otros.

También existía la costumbre de hacer préstamos a los indígenas en calidad de anticipo, y el bajísimo jornal que recibían resultaba insuficiente para pagarlos, quedando obligados a vivir como peones acasillados en las haciendas, obrajes y fundos mineros.

El salario en esta época fluctuaba entre uno y dos reales diarios para los jornaleros; y para los mineros entre dos y cuatro reales por doce horas de trabajo, pero además de la cuota fija se les concedía una participación del 50% del excedente del mineral obtenido de la tarea que se les fijaba como mínima. Este sistema de compensación recibió el nombre de "Partido". Como el trabajador tenía la posibilidad de vender el mineral que recibía en forma de partido, aumentaba su salario y su posición llegó a ser muy superior a la de 108 trabajadores de otras actividades.

Con el fin de proteger al indio de la ambición conquistadora se expidieron cédulas reales y ordenanzas referentes al salario; sin embargo, fueron letra muerta, los abusos y crueles exigencias abundaron.

Las "Leyes de Indias" fueron elaboradas para tutelar a los indios en todas las manifestaciones y tipos de relación, regularon al salario instituyendo la prohibición de hacer descuentos para que los indígenas recibieran íntegro su salario en dinero, señalaron el término para hacer el pago, que era de ocho días; se previno el pago personal del salario o sea en propia mano del trabajador; se establecieron, en algunas leyes y para determinadas actividades, diversos montos de salario.

Para acentuar la protección al indígena se declaró la irrenunciabilidad de las normas protectoras del salario, y también se establecieron las sanciones que habrían de aplicarse a quienes violaran sus disposiciones. "Sin embargo, el problema importante estaba en que siendo tan favorables, jamás se cumplieron".¹⁵

Con la Independencia de México se tenía la idea de que la situación de la clase trabajadora iba a mejorar, pero la realidad demostró lo contrario.

En el periodo comprendido de 1812 a 1880 los salarios oscilaban entre uno y tres reales diarios, pero no lo percibían en dinero, ya que existía la costumbre en casi toda la República de pagarlo en forma mixta, ejemplo de ello era Tabasco, pues en el año de 1871 el jornal era de un real diario mas la porción semanal de alimentos; en otros lugares se acostumbraba dar vales por mercancías en vez de dinero.

Esta situación obligó al Gobierno Federal y al de

15

LÓPEZ ROSADO, Diego. *Historia y Pensamiento Económico de México*. "Comunicaciones y Transporte. Relaciones de Trabajo". Vol. 3. (Textos Universitarios). UNAM. México. 1969. p. 241

los Estados en sus respectivos territorios a expedir diversas disposiciones, tendientes a terminar con el régimen de explotación en que vivían los trabajadores, elevar los salarios en las haciendas, suprimir las deudas contraídas por los trabajadores y a fijar un límite a la cantidad que en calidad de préstamo podían recibir los peones.

Por su parte los trabajadores, con el propósito de mejorar su situación económica, social y moral, crearon el "Círculo Obrero" en septiembre de 1872. Posteriormente, el 5 de marzo de 1876, se formó un "Congreso General de Obreros", cuyo manifiesto se elaboró el 17 de abril del mismo año, y en él señalaba, entre sus principales metas, la fijación del tipo de salario en todos los Estados de la República, según lo requieran las circunstancias económicas imperantes en cada uno de ellos, y un tipo de salario por ramo de la industria o comercio, independientemente del lugar en que esté ubicado el centro de trabajo. De esta manera, por primera vez la clase trabajadora adopta una actitud firme para la defensa de sus intereses y mejorar su situación.

Durante el régimen porfirista el trabajador mexicano continuaba sujeto a las mismas formas de explotación: malos tratos, bajos jornales, servidumbres por deudas y tiendas de raya. El salario constantemente perdía su capacidad adquisitiva, en virtud del aumento acelerado de los precios.

En este período seguía vigente la práctica de pagar el salario en forma mixta: parte en dinero mas la ración determinada de alimentos, o por medio de vales cambiables por mercancías en la tienda de raya.

La práctica de pagar con vales el salario llegó a difundirse a tal grado que, en ciertos lugares, los vales eran aceptados en centros de vicio, como en pulquerías. Sin embargo, poco hicieron los gobiernos federal y estatal por acabar con esta práctica, pues consideraban que el salario se debía tomar como un problema económico, determinado por la ley de oferta y demanda; por lo que, las autoridades no debían intervenir en estos asuntos.

Sin lugar a duda, con el criterio sostenido por las autoridades, se dejaba al trabajador desprotegido contra los abusos de los patrones, y en la penosa necesidad de aceptar lo que les daban a cambio de su trabajo, es decir, a los gobiernos federal y estatal no les interesaba mejorar la situación de los trabajadores, ni tampoco restringir la libertad de la parte más fuerte de la relación de trabajo, los patrones.

A diferencia del trabajador nacional, los extranjeros gozaban de preferencias y mejores condiciones de trabajo, contaban además de la gran diferencia en salario, con casa, médico, medicina, entre otras prestaciones; frente a la carencia de estos servicios para los mexicanos.

En el año de 1906, los obreros norteamericanos tenían un salario de tres dólares diarios, además de las prestaciones señaladas anteriormente, mientras que los trabajadores mexicanos percibían tres pesos diarios y la obligación de cobrar su jornal en la tienda de raya.

Esta situación dio pie a los primeros brotes de descontento, y así, el primero de junio de 1906 los trabajadores de la mina de Cananea acordaron solicitar de la

empresa un aumento de salario y la igualdad de condiciones de los trabajadores mexicanos, respecto de las que se otorgaban a los norteamericanos; la respuesta de la empresa fue someter por medio de la violencia a los representantes de los trabajadores. Estos hechos obligaron a los trabajadores a suspender las labores y a trasladarse a Cananea a defender sus derechos.

A la huelga de Cananea siguieron las de Velardeña, Patriceña, Río Blanco, Nogales, Santa Rosa y muchas otras más. Fueron tan numerosas las huelgas que se presentaron durante el régimen del General Díaz, que la cifra de ellas se eleva a cerca de 250, y dentro de las causas principales que las originaron figuran: bajos salarios, falta de pago, entrega de vales como medio de pago y la obligación de cobrar en la tienda de raya.

También es importante mencionar que, en general, la legislación encaminada a mejorar las condiciones de los trabajadores durante el porfirismo fue escasa, y la mayor parte de las disposiciones no tuvieron los resultados esperados, pues los abusos se seguían cometiendo en perjuicio de los trabajadores.

Fue hasta el 5 de febrero de 1917 cuando la legislación del trabajo en México encontró su máxima expresión; en el artículo 123 de la Nueva Constitución quedaron plasmados los más importantes postulados revolucionarios y proyectos de Ley que formaban parte de los planes políticos y programas de lucha de los caudillos del movimiento armado de 1910.

2.2 Antecedentes Legislativos

El Derecho del Trabajo en México nace en el Congreso Constituyente de Querétaro en 1917, como consecuencia del movimiento armado de 1910 que derrumbó a la dictadura del General Porfirio Díaz; fue el resultado de la constante lucha de la clase trabajadora durante largo tiempo, para lograr el respeto a la dignidad de la persona humana y del trabajo que realiza.

Surgió como un derecho nuevo de carácter social, expresión de una nueva concepción de la justicia; la cual dejó de ser una fórmula fría, para convertirse en la manifestación de las necesidades y anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo.

Nuestro Derecho del Trabajo representa un nuevo mundo, en el que el trabajador es elevado a la categoría de persona, y es un instrumento de la comunidad para garantizar a los trabajadores, la satisfacción de las necesidades materiales y sociales que impone la dignidad de la persona humana.

Es por ello que iniciaremos el estudio del siguiente punto, partiendo del texto original del artículo 123 de nuestra célebre Constitución de 1917, por ser allí en donde se consagran los principios fundamentales de la Declaración de Derechos Sociales.

2.2.1 La Constitución de 1917

"La Constitución mexicana, promulgada el 5 de febrero de 1917, por primera vez en la historia de las constituciones del mundo, afirma los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores; es la expresión de la lucha armada iniciada en 1910; es la voluntad de la nación de hacer justicia a la clase trabajadora".¹⁶

Es en el artículo 123 de nuestra Constitución, donde quedaron plasmados los ideales y anhelos de los que lucharon por el respeto a la dignidad de los trabajadores; denominado Declaración de Derechos Sociales. La importancia y trascendencia de este precepto, fue enunciada en forma precisa por el constitucionalista Jorge Carpizo, al señalar que: "Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia; justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para hacer hombres libres. Y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos".¹⁷

Ahora bien, el texto original del artículo 123 regulaba lo referente al salario, en sus fracciones VI, VII, VIII, IX, X, XI, XXIII y XXVII, incisos b), c), d) y f), en los términos que anotaremos a continuación, así como las reformas que en su caso, hayan sufrido.

La fracción VI del artículo 123 constitucional

¹⁶ DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991. p. 46

¹⁷ CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Sexta Edición. Porrúa. México. 1983. p.29

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

Cabe señalar que esta fracción establece las bases para fijar el salario mínimo por regiones, acorde con la facultad que el preámbulo del artículo 123 en comento, les confería a los Congresos de los Estados para legislar en materia de trabajo; por lo que, cada uno de ellos expidió leyes de trabajo o reglamentó aquellos capítulos que consideraron de mayor importancia.

El 21 de noviembre de 1962 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma a la fracción VI en cita, para establecer los salarios mínimos profesionales y del campo; también dispuso el establecimiento de un sistema para la fijación de los salarios mínimos por zonas económicas, a cargo de Comisiones Regionales con aprobación de una Comisión Nacional.

Posteriormente, el 23 de diciembre de 1986 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, una segunda reforma a la fracción que nos ocupa, mediante la cual desaparece el salario mínimo del campo, y se simplifica la fijación de los salarios mínimos eliminando a las Comisiones Regionales, quedando esa facultad a la Comisión Nacional para lo cual podían auxiliarse de Comisiones Especiales de carácter consultivo; estableciendo además que los salarios mínimos generales regirían en las áreas geográficas que se determinaran.

Así fue como la fracción VI quedó definida, hasta la fecha, de la siguiente manera: "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 para el mejor desempeño de sus funciones".

Respecto de la fracción VII, esta disponía que: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

De esta manera quedó consagrado en la Constitución el concepto de igualdad, como uno de los principios generales del derecho laboral, tan anhelado en épocas anteriores, por los trabajadores; en esta fracción al espíritu del constituyente se mantiene intacto, ya que hasta la fecha no ha sufrido modificación alguna.

De igual manera, la fracción VIII no ha sufrido

reforma, manteniéndose hasta nuestros días su texto original; la cual establece que: "El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento".

La fracción IX originalmente establecía que: "La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado".

Debido a las discrepancias entre las comisiones especiales municipales, con fecha 4 de noviembre de 1933 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la reforma a esta fracción, en donde se señaló que la decisión para fijar el tipo de salario mínimo y la participación de utilidades, la tomará la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

El 21 de noviembre de 1962 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, una segunda reforma a la fracción IX en cita, para eliminar totalmente de esta fracción lo relativo a la determinación de los salarios mínimos, y destinarla exclusivamente a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; conservándose en este sentido hasta la fecha, por lo cual se omite la transcripción del texto vigente, por no encuadrar con el objeto de nuestro estudio.

En cuanto a la fracción X, ésta se mantiene sin reformas hasta la fecha, conservando su texto original a saber: "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo en mercancías, ni con vales, fichas y cualquier otro signo

representativo con que se pretenda substituir la moneda".

El texto original de la fracción XI regulaba lo referente al salario por tiempo extraordinario, en los siguientes términos: "Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos".

Por reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974, deja de ser una prohibición para las mujeres la prestación de servicios en jornada extraordinaria.

Actualmente la fracción XI en cita, se pronuncia en los términos siguientes: "Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos".

Por lo que se refiere a la fracción XXIII, ésta le atribuye al salario el carácter de crédito privilegiado, al establecer desde su texto original y hasta la fecha que: "Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso

o de quiebra".

Así también, la fracción XXVII, inciso b), c), d) y f) no han sufrido reformas en su texto original, pronunciándose de la siguiente manera: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: ..."

- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa; ..."

En materia de salario, así fue como a través del tiempo el artículo 123 constitucional, se ha ido adecuando en concordia a la realidad y aspiraciones del pueblo mexicano; de acuerdo con los intereses y condiciones socioeconómicas del momento histórico gestor de las diversas reformas que se han dado a nuestra Carta Magna.

Por otro lado el desarrollo del movimiento sindical permitió a trabajadores mejorar un poco su deplorable condición económica, social y cultural; y las leyes de

trabajo, una de las principales conquistas de la Revolución Mexicana, les reconoció sus derechos.

2.2.2 Ley Federal del Trabajo de 1931

Debido al gran número de reglamentos laborales que existían a nivel nacional y a las discrepancias entre ellos, el 6 de septiembre de 1929 se reformó el preámbulo del artículo 123 de la Constitución, para atribuirle al Congreso de la Unión la facultad legislativa en materia de trabajo, lo cual permitió que el 18 de agosto de 1931 se promulgara la primera Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional.

Al respecto, el artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 define al salario mínimo en los mismos términos establecidos en la fracción VI del artículo 123 constitucional, texto original; pero se agregó la frase siguiente: "... y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario".

La concepción del salario mínimo en la Ley Federal del Trabajo de 1931, es el antecedente del pago de salario en los séptimos días, en los cuales el trabajador también debe satisfacer sus necesidades elementales, y que por disposición constitucional contenida en la fracción IV del artículo 123 tiene derecho a disfrutar como día de descanso; lo cual indudablemente representó un avance en la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores, aun cuando el artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 no

estableciera en forma precisa el derecho del trabajador a percibir salario en los séptimos días. Con otras palabras, el artículo 99 del ordenamiento legal en cita, se puede traducir diciendo que por cada seis días de labores deberá disfrutar el trabajador de un día de descanso, cuando menos, considerando que el salario que perciba por los días trabajados sea suficiente para satisfacer sus necesidades de subsistencia en los días de descanso semanal.

Debido a las numerosas reformas y adiciones hechas a la Ley Federal del Trabajo de 1931, su manejo se volvió complejo; y el legislador decidió expedir una nueva Ley que agotara los problemas de trabajo imperantes en la época y que se adecuara a la realidad económica y social del país; fue así como el 23 de diciembre de 1969 se promulgó la Nueva Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

2.2.3 Ley de Compensaciones de Emergencia al Salario Insuficiente de 1943

La Segunda Guerra Mundial creó diversos fenómenos económicos en todo el mundo, con graves repercusiones en las necesidades primordiales de las masas populares, ante el creciente problema de carestía de la vida.

Ante el desequilibrio económico y el clamor público de los sectores más pobres de la población, en demanda de salarios que les permitieran hacer frente al alza considerable de los precios, en nuestro país se implantó un

estado de emergencia que exigía una inmediata intervención oficial, para evitar graves alteraciones en la economía nacional.

Situación de emergencia que dió lugar a la promulgación de la Ley de Compensaciones de Emergencia al Salario Insuficiente el 23 de septiembre de 1943, publicada en el Diario Oficial de la Federación al día siguiente y la cual entró en vigor a partir del 1º de octubre del mismo año, en cuyo considerando séptimo se encuentra la esencia de esta Ley, con característica proteccionista, humanitaria y de justicia social, expresadas en los términos siguientes:

"SEPTIMO.- Que es obligación de todos los sectores sociales cooperar en la solución de los problemas que la situación de emergencia ha creado, y que impone normas de sacrificio colectivo y de responsabilidad creciente del Estado, para adoptar las medidas legales conducentes al aseguramiento de la convivencia social, en condiciones de justicia para todos y de protección especial para aquellos más desvalidos, que son los de menor resistencia económica".

Los efectos de la Ley de Compensaciones de Emergencia al Salario Insuficiente, se traducen en establecer porcentajes de compensaciones que auxilien a los trabajadores de más bajo salario, hasta los que percibían diez pesos diarios, siendo éste el límite de los salarios compensados, ya sea por cuota diaria, por unidad de obra o por unidad de tiempo. En la tabla número 1, se muestran los grupos de salarios y los porcentajes de compensación establecidos para cada uno de ellos, en el artículo segundo de la Ley en cita. Cabe mencionar que de acuerdo con el artículo primero, el

ámbito de aplicación de la Ley en estudio era de observancia general, tanto de jurisdicción federal como local.

A fin de que la Ley de Compensaciones de Emergencia al Salario Insuficiente no fuera letra muerta y de evitar el incumplimiento de sus disposiciones por parte de los patrones, en el artículo 28 se establecieron sanciones económicas que oscilaban entre los quinientos y cinco mil pesos, o de cinco mil un pesos a cincuenta mil pesos, según se tratara de incumplimiento por primera ocasión o de primera reincidencia; así también se sancionaba con la intervención del negocio en los casos en que el patrón reincidiera por segunda vez. Para el representante sindical que se coludiera con el patrón para facilitar el incumplimiento de la Ley referida, se estableció como sanción una multa de quinientos a mil pesos y el desconocimiento por las Autoridades del Trabajo de toda representación sindical.

Con el transcurso del tiempo y salvado el estado de emergencia que dió origen a la Ley de Compensaciones de Emergencia al Salario Insuficiente, entró en desuso y fue abrogada por el artículo segundo fracción III del Decreto por el que se abrogan diversas leyes, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de enero de 1988; sin embargo, aun constituye un antecedente legislativo importante en materia salarial y de justicia social.

TABLA 1

GRUPO DE SALARIOS			PORCENTAJE DE COMPENSACION	
Hasta		\$ 1.00		50
De	\$ 1.01	a \$ 1.25		43.1
	\$ 1.26	a \$ 1.50		48.0
	\$ 1.51	a \$ 1.75		46.5
	\$ 1.76	a \$ 2.00		45.0
	\$ 2.01	a \$ 2.25		44.5
	\$ 2.26	a \$ 2.50		43.2
	\$ 2.51	a \$ 2.75		41.7
	\$ 2.76	a \$ 3.00		39.0
	\$ 3.01	a \$ 3.25		36.3
	\$ 3.26	a \$ 3.50		33.0
	\$ 3.51	a \$ 3.75		30.6
	\$ 3.76	a \$ 4.00		28.4
	\$ 4.01	a \$ 4.25		26.2
	\$ 4.26	a \$ 4.50		24.6
	\$ 4.51	a \$ 4.75		23.1
	\$ 4.76	a \$ 5.00		21.6
	\$ 5.01	a \$ 5.25		19.9
	\$ 5.26	a \$ 5.50		18.4
	\$ 5.51	a \$ 5.75		17.3
	\$ 5.76	a \$ 6.00		16.4
	\$ 6.01	a \$ 6.25		15.2
	\$ 6.26	a \$ 6.50		14.2
	\$ 6.51	a \$ 6.75		13.2
	\$ 6.76	a \$ 7.00		12.5
	\$ 7.01	a \$ 7.25		11.9
	\$ 7.26	a \$ 7.50		11.3
	\$ 7.51	a \$ 7.75		10.7
	\$ 7.76	a \$ 8.00		9.9
	\$ 8.01	a \$ 8.25		9.2
	\$ 8.26	a \$ 8.50		8.7
	\$ 8.51	a \$ 8.75		8.0
	\$ 8.76	a \$ 9.00		7.0
	\$ 9.01	a \$ 9.25		5.9
	\$ 9.26	a \$ 9.50		5.6
	\$ 9.51	a \$ 9.75		5.3
	\$ 9.76	a \$ 10.00		5.0

2.2.4 Ley Federal del Trabajo de 1970

La Nueva Ley Federal del Trabajo se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970 y entró en vigor el día 1° de mayo del mismo año; esta Ley retomó las reformas y adiciones hechas a su antecesora y da la solución a los problemas de trabajo imperantes, adecuándose a la dinámica realidad social y económica de nuestro país.

En el artículo 82 de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, vigente hasta nuestros días, establece que "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Este precepto no se debe entender tajantemente como una obligación patronal de pagar salario por trabajo desarrollado, en virtud de que la propia Ley establece las modalidades en las cuales el trabajador queda relevado eventualmente de la obligación de trabajar, conservando su derecho a percibir salario, como es el caso de los séptimos días, días de descanso obligatorio, vacaciones, entre otras figuras jurídicas.

El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo define al salario mínimo en los términos siguientes: "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

"El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos". Posteriormente, por decreto del 4

de enero de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 9 de ese mes y año, se adiciona a este artículo 90 un tercer párrafo: "Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores".

Sin embargo, la buena intención del legislador no ha sido suficiente, pues la situación económica de la clase trabajadora permanece inferior al nivel de subsistencia. Recientemente, el salario mínimo se incrementó en un 18% para el año de 1991, de \$10,080.00 se elevó a \$11,900.00 pesos diarios, es decir, aumentó \$1,820.00 pesos al día, cantidad que no resolvió en nada los problemas económicos del trabajador y su familia.

Para el año de 1992 y siguientes se han registrado incrementos al salario mínimo por debajo del 18%, mismos que han quedado nulificados de manera casi automática por el aumento arbitrario de los precios, sobrevivientes a cada incremento salarial; por consiguiente, el salario mínimo ha sumado año con año una afectación en su capacidad adquisitiva adicional a la que ya registraba desde años anteriores, tendencia que condena a la clase trabajadora a una vida cada vez más miserable.

La evolución del salario mínimo se ilustra en la tabla número 2, y comprende del 16 de diciembre de 1987 a 1994.

TABLA No. 2

EVOLUCION ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LOS SALARIOS MINIMOS EN EL AREA METROPOLITANA

*(ZONA 9) DE 1987 A 1994

PERIODO	1987	1988		1989			1990		1991		1992	1993	1994
SALARIO MINIMO	\$6,470.	\$7,765.	\$8,000.	\$8,640.	\$9,160.	\$10,060.	\$10,060.	\$11,990.	\$11,990.	\$13,330.	\$13,330.	NS14.27	NS15.27
INCREMENTO RESP. SALARIO ANTERIOR		20%	3%	8%	6%	10%	0%	18%	0%	12%	0%	7%	7%
INCREMENTO RESPECTO DIC. 1987			23%	33%	41%	56%	56%	84%	84%	106%	106%	121%	136%
PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FED.	16XII87	23XII87	29I88	14XII88	26VI89	4XII89	4XII89	15XII90	24XII90	11XI91	4XI91	7XII92	13XII93
INICIA VIGENCIA	16XII87	1I88	1III88	1I89	1VII89	1XI89	1I90	16XI90	1I91	11XI91	1I92	1I93	1I94

* A PARTIR DEL 29 DE FEBRERO DE 1988, LA REPUBLICA MEXICANA PARA EFECTOS DE SALARIO MINIMO GENERAL SE DIVIDE EN AREAS GEOGRAFICAS (A, B Y C) CORRESPONDIENDO AL DISTRITO FEDERAL, EL AREA GEOGRAFICA "A".

ELABORO: DIRECCION DE ASUNTOS JURIDICOS DEL COLEGIO DE BACHILLERES.

Para los efectos de nuestro trabajo de recepción, consideramos importante señalar y estudiar brevemente las disposiciones proteccionistas del salario, contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

Derecho a Disponer del Salario: Como se recordará, durante el período porfirista, los patrones adoptaron el llamado sistema de trueque, éstos pagaban a los trabajadores su retribución con mercancías a través de las tiendas de raya, lo que prácticamente imposibilitaba a los obreros aprovechar libremente sus ingresos.

La lucha de la clase trabajadora por terminar con las tiendas de raya, encuentra sus frutos al consagrarse en el artículo 123, fracción XXVII, inciso e) constitucional, la nulidad de las cláusulas que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

En este sentido, el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo dispone expresamente que los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios, y cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

En los términos anotados, la Ley protege el goce y ejercicio del irrenunciable derecho de los trabajadores de gastar su salario donde y como quieran.

Irrenunciabilidad: En forma general, el artículo 123, fracción XXVII, inciso h) constitucional, enuncia este principio y establece la nulidad de las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún derecho consagrado en las leyes en favor del obrero.

En términos similares, el artículo 5º, fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo reprodujo este principio, agregando que en todo caso se entenderá que rige la Ley o las normas suppletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Por otro lado, la Ley Laboral de 1931 contemplaba en su artículo 22 el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, entre ellos el salario, lo cual suscitó cierta polémica con los intérpretes formalistas de la época, éstos sostenían que efectivamente era nula la cláusula que estableciera la renuncia del derecho de los trabajadores a percibir salario; pero agregaban, una vez cumplida la prestación, no existía razón jurídica ni práctica que impidiera la renuncia o transacción de los salarios ya devengados.¹⁸

La nueva Ley Federal del Trabajo retomó las reformas y adiciones hechas a la anterior y se adelantó en la solución de los problemas imperantes.

Es así, como en su artículo 33 señala que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados.

Asimismo, el artículo 99 expresa que el derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

¹⁸

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 354

El Cobro del Salario: dentro de este medio de protección resaltan diversas hipótesis previstas por la Ley Federal del Trabajo que atienden, desde diferentes enfoques, lo relativo al cobro del salario.

Una vez que el trabajador puso su actividad a disposición del patrón, corresponde a éste la obligación de retribuirlo.

Atendiendo al carácter alimenticio del salario, la Ley tutela al trabajador para que la retribución que le corresponda por la prestación de sus servicios la perciba íntegramente en el lugar, tiempo y forma que ella misma establece.

Respecto del lugar, los artículos 123, fracción XXVII, inciso d) constitucional y 5º, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo disponen que son nulas las cláusulas que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, salvo cuando se trate de empleados que presten sus servicios en esos establecimientos.

Más adelante y en términos precisos la Ley señala que el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, en día laborable y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación, así lo previenen los artículos 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo.

Criterio que consideramos acertado, en virtud de que el lugar donde se general el derecho a cobrar salario debe ser el mismo para su pago, es decir, el centro de

trabajo es el lugar adecuado para cubrir el salario de los trabajadores.

En cuanto al tiempo de pago, según el artículo 123, fracción XXVII, inciso c) constitucional, el plazo para el pago del salario es de una semana, y para tal efecto establece la nulidad de las cláusulas que señalen un plazo mayor para la percepción del jornal.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 88 hace una distinción entre las personas que desempeñan un trabajo material, denominados obreros, y los demás trabajadores, conocidos como empleados, y señala que los plazos para el pago de salario nunca podrán ser mayores de una semana para los primeros y de quince días para los segundos.

Sin embargo, hay casos en que el salario del trabajador se paga mensualmente, bajo esta circunstancia dicho pago no se hace en atención al número de días trabajados, sino a la unidad de tiempo "mes", sueldo que es el mismo en los doce meses del año, independientemente del número de días que abarquen los mismos.

Además, el pago del salario debe efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre las partes, durante la jornada de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Por lo que se refiere a la forma de pago, como punto de partida anotaremos que la Ley Federal del Trabajo establece que el salario mínimo o el fijado por cuota diaria debe pagarse en efectivo, ya sea que se determine por unidad

de tiempo, por unidad de obra, a precio alzado o por cualquier otra manera, de acuerdo con el artículo 83 de la Ley.

Al respecto, el artículo 101 señala que el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo con mercancías, vales, fchas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

No obstante lo anterior, es posible pactar ventajas económicas adicionales al salario que se pague en efectivo, o bien que éstas se otorguen por costumbre o política empresarial. Nuestra legislación laboral no desconoce esta situación y la regula en los artículos 84 y 102, al disponer que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Y que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y razonablemente proporcional al monto del salario que se pague en efectivo.

Como puede observarse, nuestro ordenamiento positivo laboral excluye la posibilidad de que el trabajador sea remunerado totalmente con prestaciones en especie.

Por otra parte, determinar quien es la persona facultada para realizar el cobro del salario no representa mayor problema, en virtud de que la Ley, en el artículo 100, ordena que debe ser el propio trabajador quien directamente ha de recibir el pago del salario. Sólo en los casos en que

esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

Conviene señalar que este precepto va más allá de ser una simple prevención teórica, al establecer también que el pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

Es claro que esta norma protectora representa una garantía real en favor del trabajador, que le asegura el pago del salario en propia mano.

Prohibición de Imponer Multas a los Trabajadores:
Atendiendo al carácter alimenticio del salario y con el objeto de que el trabajador no sufra detrimento en su retribución, el artículo 123, fracción XXVII, inciso f) de nuestra Carta Magna, prescribe que son nulas las estipulaciones que permitan retener el salario por concepto de multa.

Con mayor énfasis, el artículo 107 de la Ley establece la prohibición de imponer multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

Por otro lado, la multa es una sanción pecuniaria impuesta por desacato a las disposiciones legales, en favor del Estado o de cualquier entidad oficial autorizada para imponerla. En el orden jurídico puede considerarse como una corrección disciplinaria impuesta por el Estado. ¹⁹

¹⁹

DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima Cuarta Edición. Porrúa. México. 1986. p. 353

En este orden de ideas, toda multa impuesta a los trabajadores por los patrones resulta ilícita y violatoria del principio de que nadie pueda hacerse justicia por sí mismo; por lo que, con justa razón, la normatividad laboral las prohíbe.

Prohibición de Suspender el Pago del Salario: El artículo 106 de la Ley Federal del Trabajo señala que la obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la misma Ley.

Los casos de excepción a que se refiere este precepto, se encuentran previstos en los artículos 42, 427 y 447 de la Ley, que señalan las causas de suspensión de los efectos de la relación de trabajo.

La suspensión de la relación de trabajo tiene como consecuencia que el patrón quede liberado de pagar salario y el trabajador de prestar el servicio. Sin embargo, ésto no significa que el patrón se encuentre eximido de cubrir otras prestaciones derivadas de dicha relación laboral.

Por otro lado, el artículo 132, fracción II de la Ley Federal del Trabajo consigna la obligación del patrón de pagar el salario y en el 51, fracción V se establece como causa de rescisión de la relación de trabajo el no pagar el salario oportunamente.

El Salario como Crédito Privilegiado: Este principio se encuentra consagrado en la fracción XXIII del artículo 123 de la Constitución, que dispone que los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos

devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otro crédito en los casos de concurso o de quiebra.

Preferencia que se confirma en el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

El artículo 114 de la Ley, previene que los trabajadores no entrarán a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión para hacer exigibles sus créditos. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios devengados e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores.

Esta medida de protección al salario opera cuando, por las acciones deducidas por los acreedores del patrón, surja el temor de que las percepciones devengadas por los trabajadores no se paguen.

Inembargabilidad del Salario: La fracción VIII del artículo 123 constitucional, enuncia este principio en forma específica al señalar que el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 112, hace extensivo este beneficio a todo tipo de salario, y establece además como caso de excepción el embargo del salario para el pago de pensiones alimenticias decretadas por

la autoridad competente, en favor de la "esposa", hijos, ascendientes y nietos, así lo señala la fracción V del artículo 110.

Conviene advertir que el legislador empleó equivocadamente el término "esposa", ya que de conformidad con el artículo 301 del Código Civil la obligación de dar alimentos es recíproca para los cónyuges.

En resumen, las medidas legales de protección señaladas se justifican en razón de que el salario tiene un carácter eminentemente alimenticio, y constituye el patrimonio del trabajador y su familia para hacer frente a las necesidades de subsistencia, que son inaplazables.

Descuentos Autorizados: Como norma general el artículo 110 establece que los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos que señala en siete fracciones, que brevemente mencionaremos.

La fracción I del precepto citado, se refiere al pago de deudas contraídas con el patrón, cuyo monto exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan las partes, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

Esta hipótesis termina con una añeja práctica patronal de endeudar a los trabajadores para mantenerlos sometidos y arraigados en los centros de trabajo.

La fracción II, habla del pago de la renta de las

habitaciones que se den a los trabajadores, cantidad que no podrá exceder de 15% del salario.

La fracción III, contempla el pago de abonos para cubrir préstamos o créditos provenientes del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.

La fracción IV, se refiere al pago de cuotas para la constitución de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores expresen libremente su conformidad y que el monto no sea mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

Por otra parte la fracción V, establece el pago de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente.

La fracción VI, contempla el pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

Por último, la fracción VII señala el pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía, estos descuentos deben ser aceptados libremente por el trabajador y no podrán ser mayores del 20% del salario.

Por otra parte, el artículo 111 establece que las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso generarán intereses. Esta medida nos parece acertada para evitar que la deuda se incremente en perjuicio de los trabajadores.

En términos generales, podemos decir que la Ley en todo momento trata de proteger al salario de los trabajadores, tan es así que en los descuentos que ella misma autoriza, establece una serie de fórmulas tendientes a no afectar considerablemente la remuneración de los trabajadores.

2.3 Antecedentes Económicos del Salario

Por lo que se refiere al aspecto económico del salario tenemos que, para el liberalismo, el salario es el costo de producción, el valor del trabajo. Esta doctrina económicamente sostiene que hay un salario corriente y un salario natural; el primero se determina por la Ley de la Oferta y la Demanda, y el segundo se fija de acuerdo con el costo de subsistencia del trabajador; es decir, el salario natural se determina por el mínimo necesario para subsistir.

Según David Ricardo, el salario natural es aquella cantidad "que proporciona a los trabajadores en general los medios de subsistir y perpetuar la especie, sin crecimiento ni disminución".²⁰

Para Carlos Marx, el salario es el precio del trabajo, una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo.²¹

²⁰ GOMEZ GRANILLO, Moisés. Breve Historia de las Doctrinas Económicas. Décima segunda Edición. Eefinge. México. 1984. P. 95

²¹ *Ibidem*. p. 160

También debe considerarse la concepción social cristiana del salario, la cual quedó plasmada principalmente en la encíclica "Rerum Novarum" en el año 1891 por el Papa León XIII, al expresar que los patronos deben pagar un salario justo, el que debe ser suficiente para mantener al obrero, considerado como jefe de familia, y sin perjudicar su ahorro.

El distinguido economista Paul A. Samuelson nos dice que: "El ser humano es mucho más que una mercancía y, sin embargo, lo cierto es que la gente alquila sus servicios por un precio. Este precio es el salario y es, con diferencia, el más importante de todos".²²

En síntesis, los economistas estudian al salario dentro del proceso denominado distribución, conjuntamente con otros ingresos económicos como la renta, el interés y el beneficio o' utilidad, que son considerados también como precios.

2.3.1 Teorías del Salario

Para la explicación del salario desde el punto de vista económico, se han dado infinidad de teorías; por lo cual, trataremos de explicar algunas de ellas.

Teoría de la Subsistencia: Es una de las más

22

SAMUELSON, Paul A. Economía. Décima Primera Edición. Tr. Manuel Gala Muñoz. Mc. Graw Hill. México. 1984. p. 610

antiguas, y afirma que el trabajador necesita una retribución mínima para subsistir.

Esta teoría se fundamenta en la Ley Malthusiana de la población, que sostiene que la población aumenta a medida que los salarios se incrementen, lo que trae consigo a la postre una baja en los salarios. Cuando el salario no es remunerador, el trabajador no tendrá lo suficiente para asegurar la subsistencia de su familia, con ello aumentará la mortalidad infantil y disminuirá la natalidad; y como consecuencia lógica, disminuirá la oferta de mano de obra y aumentarán nuevamente los salarios.

Teoría del Aumento del Salario y Reducción de Empleo: Esta teoría afirma que el precio de la fuerza de trabajo, depende de la suma que los empresarios hayan destinado para el pago de salarios, o sea, cuando los trabajadores solicitan y obtienen un aumento en su salario, automáticamente están disminuyendo la posibilidad de que otros trabajadores puedan ser contratados. Esto significa que la elevación de salarios se traduce en la decadencia de empleo.

Teoría de la Productividad Marginal: Esta hipótesis sostiene que el salario se determina por la utilidad del trabajo y la posibilidad de pagarlo, es decir, el empleador no acepta trabajadores en número superior a aquellos que dadas sus instalaciones y maquinaria puedan rendir, para estar en posibilidades de cubrir los salarios y además obtener un beneficio.

Cuando los trabajadores puedan obtener un ingreso superior al que el empresario pueda cubrir con la

productividad del trabajo, puede dar como resultado el desempleo.

Teoría de la Oferta y la Demanda: Dentro de esta teoría se afirma que el monto de los salarios se fija en atención a las condiciones de la oferta y la demanda de mano de obra; esto es, los salarios serán altos cuando la mano de obra sea escasa, y cuando ésta abunde los salarios disminuirán.

2.3.2 Leyes Económicas que Rigen al Salario.

Los factores económicos se encuentran considerablemente vinculados con los jurídicos, los psicólogos, los éticos y los sociólogos, de tal manera que sería inadecuado tratar de enfocarlos de manera aislada; es por ello que el salario se integra dentro de las leyes económicas que tratan lo referente a otros ingresos económicos como son la renta, el interés y la utilidad o ganancia.

Conviene recordar que para los economistas, el salario no es más que el precio del trabajo, una determinada cantidad de dinero que se paga por cierta cantidad de trabajo.

Dentro del cúmulo de leyes económicas, existen aquellas que tienen relación con el salario, sin pretender hacer un estudio pormenorizado, trataremos de explicar algunas de ellas.

Ley de la Escasez: Esta Ley se denomina también

como Frontera de Posibilidades de Producción, y se refiere al hecho básico de que sólo existe una cantidad limitada de recursos humanos y no humanos, que los mejores conocimientos técnicos sólo se pueden usar para producir una cantidad máxima limitada de cada bien económico, es decir, las posibilidades de producción se limitan en función de la escasez de los bienes económicos que se requieran en la sociedad; lo que implica que el salario a su vez se ve limitado en función de la producción de esos bienes.

Ley de los Rendimientos Decrecientes: Esta Ley sostiene que el aumento de algunos factores variables, como el trabajo, en relación con otros factores fijos, como la tierra, hará que aumente el producto total, en una situación tecnológica dada; pero a partir de cierto punto, el producto adicional resultante de los aumentos de los factores, es probable que sea cada vez menor.

En otras palabras, la Ley que nos ocupa puede enunciarse en la siguiente forma: "Cuando la tierra es mucha y los labradores pocos, cada uno producirá menos, porque la tierra les queda grande; si se va aumentando su número cada vez producirán más, pero sólo hasta el momento en que la tierra empiece a quedarles chica y entonces volverá cada uno a producir menos." ²³

Los rendimientos decrecientes muestran que el salario depende del aumento de la producción que aporta al empresario el último trabajador.

Ley de bronce de los salarios: Esta Ley fue expuesta por Malthus y Marx, en donde planteaban que los salarios tendían a descender hasta un nivel mínimo de substancia, debido al gran volumen de desempleo.

Ley de la Oferta y Demanda: Esta Ley se formulaba generalmente de esta manera: "El precio de bienes y servicios (trabajo, capital y tierra) varía con razón directa de la demanda y en razón inversa de la oferta".²⁴

Si la demanda aumenta, el precio tiende a disminuir, y si disminuye, el precio tiende a subir.

Luego entonces, el monto del salario depende de la oferta y demanda de mano de obra, que se presente en una situación determinada.

De lo anterior se desprende que el aspecto económico del salario es muy complejo, ya que está estrechamente relacionado con la producción, el capital, la población entre otros factores económicos, que hacen difícil considerarlo en forma aislada y desde un punto de vista específico, para explicar y entender su relevancia, en la vida económica y social de un país.

2.3.3 El Salario y la Política Económica

La política económica está a cargo del Estado, con

²⁴

COMEZ GRANILLO, Moisés. Op. cit. p. 136

el objeto de planear el desarrollo económico y social del país, a través de las finanzas públicas principalmente, valiéndose de medidas gubernamentales de control para contrarrestar los efectos nocivos de los ciclos económicos.

Es por ello que el Estado, dentro de la política económica, establece políticas específicas como la fiscal, la monetaria, la bancaria, la de obras públicas, entre otras, para amortizar las fluctuaciones económicas internas y externas que dañan la economía nacional.

En países de gran movilidad como México, la responsabilidad del Estado es enorme, pues en materia económica debe saber lo que pasa de frontera a frontera, y la conducta que sobre el particular observe puede estimular o desalentar el desarrollo del país.

Lo anterior es sólo una referencia general del papel económico del Estado y de la importancia y relevancia de la política económica que adopte, para cumplir con sus objetivos.

En materia de salarios, en México se ha hecho sentir como una medida reguladora del alza de los precios la política del Estado, pero ésta no tiene el efecto de determinar el monto de los salarios, simplemente el de frenar su aumento; consecuentemente, el salario pierde su poder adquisitivo o de compra, mismo que a la fecha no se ha restituido; en tanto que, los precios de bienes y servicios autorizados o no se incrementan arbitrariamente.

Esta política se traduce en un mecanismo de control de precios, que se basa en el sacrificio de los salarios; por

esta razón, al otorgarse un incremento en los salarios sobreviene una serie de aumentos en los precios, nulificando de manera casi automática el incremento que se dió al salario de los trabajadores; tendencia que nos condena a una vida cada vez más miserable.

CAPITULO 3

MARCO JURIDICO DEL SALARIO MINIMO

Es de la naturaleza misma del Derecho Laboral el otorgarle a la clase trabajadora los medios necesarios que le garanticen una existencia decorosa; situación concretizada en la figura jurídica de los salarios mínimos.

El salario mínimo como institución debe garantizar un nivel de subsistencia; pues de lo contrario las condiciones de supervivencia dejarían de corresponder a la dignidad humana. Es por eso que en diferentes épocas ha existido la constante preocupación de asegurar este tipo de ingreso a los trabajadores.

3.1 Concepto.

Iniciaremos este punto con el estudio de lo que la Constitución en su artículo 123 y su Ley reglamentaria comprenden como salario mínimo.

La fracción VI del artículo 123 de nuestra Carta Magna establece: "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 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".

El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo prevee que: "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir un efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

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

De los textos legales transcritos, es importante hacer notar, además de la suficiencia que debe caracterizar a los salarios mínimos, lo referente a "las necesidades normales de un jefe de familia"; resulta indispensable

entonces determinar el número de integrantes de una familia tipo, para conocer cuales son las necesidades normales a satisfacer por el salario mínimo; lo que analizaremos en el capítulo siguiente de este trabajo de recepción.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo va más allá del salario mínimo suficiente, al establecer también la protección al poder adquisitivo de este tipo de retribución, toda vez que la suficiencia depende directamente de la capacidad de compra del salario y del índice de precios de los bienes de consumo básico.

La Constitución y la Ley Federal del Trabajo contemplan a los salarios mínimos profesionales, como lo vimos anteriormente, sin definir a este tipo de retribución; ni en el contenido general de la propia Ley, encontramos elementos que permitan precisar su alcance; por consiguiente, consideramos que la concepción del salario mínimo contemplada en el artículo 90 de la ley laboral, es aplicable tanto al salario mínimo general como al profesional.

3.2 Tipos de Salario Mínimo.

Como ya hemos anotado, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo distinguen entre salarios mínimos generales o profesionales; los primeros regirán para todos los trabajadores de las áreas geográficas que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales establecidos dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Por resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de febrero de 1988, la República Mexicana para efectos de salarios mínimos se dividió en áreas geográficas A, B y C, con su respectiva integración por municipios que a continuación se menciona.

Area geográfica "A" integrada por: todos los municipios de los Estados de Baja California y Baja California Sur; los municipios de Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero del Estado de Chihuahua; todas las delegaciones del Distrito Federal; el municipio de Acapulco de Juárez del Estado de Guerrero; los municipios de Atizapán de Zaragoza, Coacalco, Cuautitlán, Cuautitlán-Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán del Estado de México; los municipios de Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa Cruz del Estado de Sonora; los municipios de Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso del Estado de Tamaulipas, y los municipios de Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán y Moloacán del Estado de Veracruz.

Area geográfica "B" integrada por: los municipios de Guadalajara, El Salto, Tlajomulco, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan del Estado de Jalisco; los municipios de Apodaca, Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina del Estado de Nuevo León; los municipios de Altar, Atil, Bácum, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena,

Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sáric, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama del Estado de Sonora; los municipios de Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico y Xicoténcatl del Estado de Tamaulipas, y los municipios de Coatzacoatlán, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan del Estado de Veracruz.

Area geográfica "C" integrada por: todos los municipios de los Estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas; todos los municipios del Estado de Chihuahua excepto Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero; todos los municipios del Estado de Guerrero excepto Acapulco de Juárez; todos los municipios del Estado de Jalisco excepto Guadalajara, El Salto, Tlajomulco, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan; todos los municipios del Estado de México excepto Atizapán de Zaragoza, Coacalco, Cuautitlán, Cuatitlán-Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán; todos los municipios del Estado de Nuevo León excepto Apodaca, Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina; los municipios de Aconchi, Alamos, Arivechi, Arizpe, Bacadéhuachi, Bacanora, Bacerac, Bacoachi, Banámichi, Baviácora, Bavispe, Cumpas, Divisaderos, Fronteras, Granados, Huachinera, Huásabas, Huépac, Mazatlán, Moctezuma, Nacori Chico, Nacoziari de García, Onaves, Quiriego, Rayón, Rosario, Sahuaripa, San Felipe de Jesús, San Javier, San Pedro de la Cueva, Soyopa, Tepache, Ures, Villa Hidalgo, Villa Pesqueira y Yécora del Estado de Sonora; los municipios de Abasco,

Burgos, Bustamante, Casas, Cruillas, Guémez, Hidalgo, Jaumave, Jiménez, Llera, Mainero, Méndez, Miquihuana, Padilla, Palmillas, San Carlos, San Nicolás, Soto la Marina, Tula, Victoria y Villagrán del Estado de Tamaulipas, y todos los municipios del Estado de Veracruz excepto Coatzacoalcos, Coatzintla, Cosoleacaque, Las Chopas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan.

Desde el año de 1988 hasta la fecha, la integración de las áreas geográficas no han sufrido modificaciones relevantes; en el área geográfica "A", se adicionaron los municipios de General Plutarco Elías Calles del Estado de Sonora, Agua Dulce y Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río del Estado de Veracruz. Así también, en las tres áreas se contemplaron las denominaciones de los municipio de Coacalco, por Coacalco de Berrizabal; Tlajomulco, por Tlajomulco de Zúñiga; Garza García, por San Pedro Garza García; correspondientes al Estado de México, Jalisco y Nuevo León, respectivamente.

La división territorial de la República Mexicana por áreas geográficas, tiene su razón de ser en las distintas circunstancias económicas imperantes en el país, debido al mayor o menor desarrollo industrial, comercial y social de las Entidades que lo integran; por ello se crearon tres grandes grupos, integrados por los sitios con similitud de condiciones, independientemente de su continuidad geográfica. Con lo cual se pretende una reciprocidad entre el salario mínimo y la carestía de la vida en el área geográfica de aplicación.

3.2.1 Salario Mínimo General.

El salario mínimo general en nuestra opinión, es la figura jurídica de mayor trascendencia económica, social y cultural a nivel nacional; razón por la cual, importante es su estudio y comprensión.

3.2.1.1 Disposiciones Constitucionales.

Como ya hemos mencionado la fracción VI del artículo 123 de nuestra Constitución se ocupa de los salarios mínimos, tanto generales como profesionales; anotando en este punto únicamente lo referente a los salarios mínimos generales. Conviene destacar que en esta fracción se establece como característica de este tipo de remuneraciones la suficiencia económica, satisfactora de las necesidades esenciales del trabajador y su familia; humanitaria intención del legislador eliminada ante la triste realidad económica, social y cultural que vive el trabajador y su familia, en virtud de la insuficiencia ajeña de los salarios mínimos generales.

El monto de los salarios mínimos generales, esencialmente tiene su base en las circunstancias económicas y sociales del país, ya que la oferta creciente de mano de obra propicia la fijación de bajos salarios, por efecto de la política conjunta de los empresarios y del Estado para atenuar al también creciente desempleo imperante a nivel nacional.

La fracción VIII constitucional establece el principio fundamental de protección al salario, al disponer que el salario mínimo quedará exceptuando de embargo, compensación o descuento; esto obedece al eminente fin alimenticio del salario, cuya afectación atentaría contra la subsistencia del trabajador, colocándolo en niveles inferiores a la dignidad humana.

Así también, por disposiciones constitucionales contempladas principalmente en las fracciones X, XXIII, XXIV, XXVII incisos b), c) y f) del célebre artículo 123, se establecen medidas de protección al salario, pronunciándose en el sentido de pagar el salario precisamente en moneda de curso legal; de preferencia de los créditos a favor de los trabajadores por los sueldos devengados en el último año, sobre cualquier otros en los casos de concurso o de quiebra; sólo el trabajador será responsable de las deudas contraídas con su patrón; la nulidad de las cláusulas que estipulen un salario que no sea remunerador, las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal y las que permitan retener el salario por concepto de multa.

3.2.1.2 Disposiciones Laborales.

La Ley Federal del Trabajo es el ordenamiento reglamentario del artículo 123 constitucional y por ende de las fracciones que se ocupan de los salarios mínimos.

A través del salario mínimo, se pretende que el trabajador y su familia dispongan de los elementos

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

suficientes para alcanzar una vida digna; se entiende por salario mínimo la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, el cual deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, así como para proveer a la educación de los hijos; de conformidad con el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo.

La jornada de trabajo referida en la definición del salario mínimo, no es necesariamente la de ocho horas señalada por la Ley, sino por la jornada ordinaria desarrollada por el trabajador al servicio del patrón, ya sea por costumbre o por contrato, en cuyo caso no podrá exceder de los máximos legales, es decir, de 48 horas a la semana, a fin de permitir a los trabajadores sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente; de conformidad con el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

"La disposición contenida en el artículo 90 de la Ley, si bien tiene un loable sentido social, es de muy difícil realización, ya que la situación económica del país no lo permite y el salario mínimo general es insuficiente para lograr la satisfacción de las más elementales necesidades apuntadas".²⁵

Ante esta triste realidad de los salarios mínimos generales, el Estado ha establecido medidas tendientes a facilitar el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores, dentro de ellas está la creación de diversos

²⁵

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta Edición. Porrúa. México. 1994. p. 216

organismos y mecanismos de carácter social como el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), el Fondo Nacional de Crédito a los Trabajadores (FONACOT), entre otros. Este tipo de medidas representan una posible solución, pero el tiempo ha demostrado que los trabajadores lejos de obtener satisfactores se encuentran en niveles inferiores de subsistencia.

La fijación de los salarios mínimos está encomendada a una Comisión Nacional, integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno; se fijarán cada año y empezarán a regir el primero de enero del año siguiente. Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier tiempo de su vigencia, siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen; en este sentido se pronuncian los artículos 94 y 570 de la Ley Federal del Trabajo.

El ámbito de aplicación personal y territorial de los salarios mínimos generales, se encuentra establecido en el artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo, al disponer que regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

El patrón que no pague el salario mínimo general o profesional a sus trabajadores, además de la inobservancia a las disposiciones laborales, puede incurrir en la comisión del delito de fraude al salario previsto por el artículo 387, fracción XVII del Código Penal, independientemente de que se haga acreedor de las sanciones establecidas en el artículo

1004 de la Ley Federal del Trabajo, consistentes en prisión de seis meses a tres años y multa equivalente hasta 50 veces el salario mínimo general, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica correspondiente. Con prisión en los mismos términos y multa equivalente a 100 veces el salario mínimo general, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación. Y con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 200 veces al salario mínimo general, si la omisión excede de tres meses de salario mínimo general del área geográfica respectiva. En caso de reincidencia se duplicarán las sanciones antes señaladas.

Por último, las disposiciones salariales de suficiencia contenidas en la Ley Federal del Trabajo, son medios que requieren de aplicación, y seguirán siendo letra muerta si se continúan fijando salarios mínimos que no cubran las necesidades esenciales de los trabajadores.

3.2.1.3 Disposiciones Hacendarias.

Dentro de las obligaciones de los mexicanos, se encuentra la de contribuir para los gastos públicos, de manera proporcional y equitativa, de acuerdo con los ingresos que obtengan; en este sentido el artículo 31 constitucional, en su fracción IV establece que son obligaciones de los mexicanos: "Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y

Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes".

De esta manera, los ingresos que perciben los trabajadores son objeto de gravamen, consignado en el artículo 78 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que en su parte relativa dispone: "Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas ...".

Del contexto de los preceptos legales citados, se desprende que todos los ingresos que perciba el trabajador por su trabajo, serán objeto del impuesto sobre la renta; pero congruente con lo dispuesto por la norma constitucional que exceptúa de descuentos y deducciones al salario mínimo, también el ordenamiento fiscal en su artículo 80 lo declara exento del gravamen, el cual en lo conducente dispone: "... No se efectuará retención a las personas que únicamente perciban salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente".

La exención impositiva del salario mínimo general tiene su razón de ser en la subsistencia del trabajador, por tratarse del ingreso mínimo que debe percibir por su trabajo; pues si fuera objeto de gravamen, colocaría a la clase trabajadora en un estado de extrema miseria.

3.2.1.4 Disposiciones de Seguridad Social.

Los trabajadores que se encuentren vinculados con un patrón mediante una relación de trabajo, independientemente al acto que le de origen, son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio del Seguro Social, que comprende los seguros de riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, censatia en edad avanzada y vejez; así como guarderías y prestaciones sociales; de conformidad con los artículos 11 y 12, fracción I de la Ley del Seguro Social.

En el artículo 15 del ordenamiento legal antes citado, se establece entre otras, la obligación de los patrones de inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, y las modificaciones al salario de los mismos.

Para cubrir las prestaciones en especie y en dinero consignadas en la Ley del Seguro Social, la misma establece un sistema tripartito de aportación de cuotas, a cargo del Estado, patrones y trabajadores, en los porcentajes que dicha ley establece para cada uno de ellos.

En materia de salarios mínimos, y por ende del salario mínimo general, la Ley del Seguro Social también protege su integridad, al declarar que las cuotas correspondientes al trabajador con éste tipo de percepciones las deberá cubrir el patrón. Situación que se contempla en el artículo 36 del ordenamiento legal en cita, en los siguientes términos: "Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota

señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo".

De lo anteriormente expuesto, podemos concluir que en lo referente al salario mínimo general, se respeta la integridad consagrada en la Constitución y los ordenamientos reglamentarios, unos y otros lo declaran exceptuado de descuentos; salvo los que expresamente autoriza la Ley Federal del Trabajo en su artículo 110 y cuya principal razón de ser se funda en la obligación alimenticia del trabajador, la cual deberá cumplir con el ingreso mínimo garantizado.

3.2.2 Salario Mínimo Profesional.

El salario mínimo profesional es un concepto relativamente de reciente creación o incorporación en nuestra legislación laboral, ya que el constituyente de 1917 no se ocupó de esta figura salarial, quizá porque el desarrollo económico e industrial del país en esa época no requería de mano de obra especializada. Fue hasta el 20 de noviembre de 1962 cuando se contempló al salario mínimo profesional en nuestra Constitución Federal, mediante Decreto de esa misma fecha, como más adelante lo anotaremos.

3.2.2.1 Disposiciones Constitucionales.

Originalmente el texto de la fracción VI del artículo 123 constitucional, en cuanto a materia salarial

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

Posteriormente, conforme se va industrializando la nación, se hace imperiosa la necesidad de utilizar personas con una preparación especializada en las diferentes actividades productivas; lo cual las normas laborales no podían desatender.

Así fue como en el considerando tercero de la iniciativa de reformas a la Constitución de noviembre de 1962, en lo conducente se expone que: "... el desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra, que requiere una consideración adecuada para estimularla mediante la asignación de salarios mínimos profesionales que guarden relación con la capacidad y destreza del trabajador y cuya función primordial consistirá en elevarse sobre los salarios mínimos generales o vitales, siendo susceptibles de mejorar por la contratación colectiva del trabajo, ante esas realidades resulta, no solo conveniente sino más bien necesario, fijar los salarios mínimos generales o vitales en función de zonas económicas e incorporar a nuestra legislación el salario mínimo profesional".

Con base en estas consideraciones, el 20 de noviembre de 1962 se emitió el Decreto que reforma al artículo 123 constitucional en varias de sus fracciones, dentro de las cuales se encuentra la fracción VI; siendo en

ésta donde se incorpora el salario mínimo profesional, en los siguientes términos: "Los salarios mínimos que deberán disfrutarse los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o el comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

Por Decreto de 22 de diciembre de 1986, publicado al día siguiente en el Diario Oficial de la Federación, nuevamente se reforma la fracción VI referida, sustituyendo los términos industria o comercio, por actividades económicas.

La redacción de la fracción VI reformada, conserva el espíritu que imperó en el constituyente de 1917, y viene a satisfacer una necesidad socioeconómica de los trabajadores especializados, pues no es justo pagar a un obrero calificado lo mismo que a otro que no lo sea; en función de ésto es la implementación del salario mínimo profesional en nuestra legislación laboral, dado que este tipo de remuneración se fija en relación con la aptitud o preparación profesional del trabajador.

Al igual que el salario mínimo general, el profesional se fija por una Comisión Nacional integrada también en forma tripartita, por representantes del Estado, de los patrones y de los trabajadores, de conformidad con la fracción VI del artículo 123 constitucional vigente.

3.2.2.2 Disposiciones Laborales.

Respecto del salario mínimo profesional, el maestro Mario de la Cueva lo define como "La cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales".²⁶

El concepto de profesión para efectos de las normas laborales no se debe confundir con el consignado en el segundo párrafo del artículo 5º constitucional, pues el precepto citado se refiere a un grado académico que requiere título legalmente expedido para su ejercicio; en tanto, la actividad, oficio o trabajos especiales catalogados como profesionales por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, pueden ejercitarse libremente por los trabajadores.

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

Así las cosas, los salarios mínimos profesionales plantean, como problema principal para su eficaz funcionamiento, la necesidad de denominar lo más detalladamente posible, cada una de las categorías de trabajadores que se establezcan para cada una de ellas.

Generalmente, los patrones buscan evadir el pago de los salarios mínimos profesionales, aduciendo que los trabajadores no encuadran dentro de los requisitos o funciones necesarios para que su actividad sea considerada como profesional; por tanto, es importante detallar los oficios y definición de labores que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos considera como susceptibles de salario mínimo profesional.

Al respecto, la resolución dictada por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 2 de diciembre de 1996, en su resolutivo tercero establece las definiciones y descripciones de actividades de las profesiones, oficios y trabajos especiales vigentes a partir del 1º de enero de 1997; para efectos de este trabajo recepcional, sólo anotaremos las definiciones y una breve descripción de funciones:

1. **Albañilería, oficial de.** Es el trabajador que realiza labores de construcción y reparación de cimientos, levantamiento de muros, techos, losas, dadas y otras obras de albañilería.
2. **Archivista clasificador en oficinas.** Es el trabajador que clasifica y archiva, conforme al sistema establecido, documentos de oficina.

3. **Boticas, farmacias y droguerías, dependiente de mostrador en.** Es el trabajador que vende al público medicamentos y productos de tocador en boticas, farmacias y droguerías.
4. **Buldozer, operador de.** Es el trabajador que opera una máquina provista de una cuchilla para mover tierra, rocas y otros materiales a distancias cortas.
5. **Cajero(a) de máquina registradora.** Es el trabajador que mediante la operación de una máquina registradora, cobra a los clientes las cantidades amparadas por las notas respectivas o marcadas en las mercancías, entregando al cliente copia de la nota de venta o la tira de la registradora.
6. **Cajista de imprenta, oficial.** Es el trabajador que compone tipos a mano para la impresión tipográfica de textos, ilustraciones y dibujos.
7. **Cantinerero preparador de bebidas.** Es el trabajador que prepara y sirve bebidas alcohólicas en bares, cantinas, restaurantes, hoteles y establecimientos similares, a petición de los meseros o directamente a clientes en la barra.
8. **Carpintero de obra negra.** Es el trabajador que construye estructuras de madera como tarimas, cimbras, andamios y otras para ser utilizadas en la construcción.
9. **Carpintero en fabricación y reparación de muebles, oficial.** Es el trabajador que fabrica o repara muebles y otros artículos similares.

10. **Cepilladora, operador de.** Es el trabajador que opera una máquina para el cepillado de piezas metálicas.
11. **Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos.** Es el trabajador que prepara, cocina y condimenta alimentos en establecimientos dedicados a su preparación y venta.
12. **Colchones, oficial en fabricación y reparación de.** Es el trabajador que confecciona o repara colchones a mano o a máquina en establecimientos dedicados a esta actividad.
13. **Colocador de mosaicos y azulejos, oficial.** Es el trabajador que coloca mosaico, azulejo, loseta y materiales similares, usados en la construcción y decoración de casas y edificios.
14. **Contador, ayudante de.** Es el trabajador que efectúa operaciones de contabilidad bajo la supervisión de un contador.
15. **Construcción de edificios y casas habitación, yesero en.** Es el trabajador que realiza el acabado de muros, techos y columnas, aplicando a éstos una capa de yeso y recubriendo también, con el mismo material, plafones, divisiones y entrepaños.
16. **Construcción, herrero en.** Es el trabajador que corta, dobla, da forma, coloca y amarra varillas, alambres y alambres en una construcción, de acuerdo con dibujos, planos o indicaciones al respecto.

17. **Cortador en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial.** Es el trabajador que corta a mano o a máquina pieles de todas clases u otros materiales para calzado.
18. **Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas.** Es el trabajador que confecciona prendas o ejecuta procesos a máquina con el material proporcionado por el patrón en su taller o fábrica.
19. **Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio.** Es el trabajador a quien se le entrega material habilitado para realizar costura a domicilio.
20. **Chofer acomodador de automóviles en estacionamiento.** Es el trabajador que realiza labores de recepción, acomodo y entrega de vehículos en estacionamiento público de automóviles.
21. **Chofer de camión de carga en general.** Es el trabajador que opera un camión para el transporte de carga en general.
22. **Chofer de camioneta de carga en general.** Es el trabajador que opera una camioneta para el transporte de carga en general.
23. **Chofer operador de vehículos con grúa.** Es el trabajador que maneja y opera grúas móviles, camión grúa o grúa sobre orugas, para auxilio de vehículos o para tareas que requieran su intervención.

24. **Draga, operador de.** Es el trabajador que opera una draga para realizar excavaciones en la construcción de colectores pluviales, canales en sistemas de riego, obras portuarias y otras labores similares.
25. **Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial.** Es el trabajador que fabrica y repara muebles de madera.
26. **Electricista instalador y reparador de instalaciones eléctricas, oficial.** Es el trabajador que instala, repara o modifica instalaciones eléctricas.
27. **Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial.** Es el trabajador que localiza y corrige fallas del sistema eléctrico de automóviles y camiones.
28. **Electricista reparador de automóviles y/o generadores en talleres de servicio, oficial.** Es el trabajador que repara motores y generadores.
29. **Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio.** Es el trabajador que atiende una góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio.
30. **Encargado de bodega y/o almacén.** Es el trabajador que controla las entradas y salidas de materiales, productos, mercancías u otros artículos que se manejen en la bodega o almacén del que es responsable.
31. **Enfermero(a) con título.** Es el trabajador que dispensa cuidados profesionales a enfermos; supervisa personal de enfermería y auxilia a médicos en hospitales, clínicas,

laboratorios u otros establecimientos de salud.

32. **Enfermería, auxiliar práctico de.** Es el trabajador que dispensa cuidados simples de asistencia a enfermos en hospitales, clínicas, laboratorios y otros establecimientos similares.
33. **Ferreterías y tlapalerías, dependiente de mostrador en.** Es el trabajador que atiende y suministra al público mercancías propias del ramo en comercios al por menor.
34. **Fogonero de calderas de vapor.** Es el trabajador que se encarga del funcionamiento y operación de una o varias calderas para el suministro de agua caliente y vapor.
35. **Gasolinero, oficial.** Es el trabajador que atiende al público en una gasolinería.
36. **Herrería, oficial de.** Es el trabajador que fabrica o repara puertas, ventanas, cancelos, barandales, escaleras y otras piezas utilizadas en la construcción, según especificaciones de planos, dibujos o diseños.
37. **Hojalatero en la reparación de automóviles y camiones, oficial.** Es el trabajador que repara o reemplaza piezas de carrocería en automóviles, camiones y otros vehículos.
38. **Hornero fundidor de metales, oficial.** Es el trabajador que opera un horno para fundir metales.
39. **Joyer-platero, oficial.** Es el trabajador que fabrica y repara joyas y artículos de metales preciosos.

40. **Joyer-platero en trabajo a domicilio, oficial.** Es el trabajador a quien se le entregan los materiales necesarios para que en su domicilio manufacture, repare o limpie, artículos de metales preciosos, o seleccione y engaste piedras finas o decorativas.
41. **Laboratorio de análisis clínicos, auxiliar en.** Es el trabajador que realiza tareas de mantenimiento y auxilio en laboratorios de análisis clínicos.
42. **Linotipista, oficial.** Es el trabajador que prepara y opera un linotipo.
43. **Lubricador de automóviles, camiones y otros vehículos de motor.** Es el trabajador que ejecuta labores de lubricación, limpieza y mantenimiento de las partes móviles de autos, camiones y otros vehículos de motor.
44. **Maestro de escuelas primarias particulares.** Es el trabajador que imparte clases en instituciones particulares de enseñanza.
45. **Manejador de gallineros.** Es el trabajador que realiza labores de cría y atención de aves en gallineros.
46. **Maquinaria agrícola, operador de.** Es el trabajador que opera uno o varios tipos de máquinas para labores agrícolas como tractores, trilladoras y cosechadoras combinadas.
47. **Máquinas de fundición a presión, operador de.** Es el trabajador que opera una máquina de fundición a presión para producir piezas metálicas.

48. **Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de.** Es el trabajador que realiza labores de troquelado a máquina de metales diversos.
49. **Máquinas para madera en general, oficial operador de.** Es el trabajador que opera máquinas para trabajar la madera, entre otras: sierra circular, sierra cinta, cepillo, torno raute, escopleadora, machimbradora, trompo, canteadora, perforadora y pulidora.
50. **Máquinas para moldear plástico, operador de.** Es el trabajador que opera una máquina para moldear plástico.
51. **Mecánico fresador, oficial.** Es el trabajador que opera una máquina fresadora para trabajar metales.
52. **Mecánico operador de rectificadora.** Es el trabajador que opera una maquina para el rectificado de piezas de metal.
53. **Mecánico en reparación de automóviles y camiones, oficial.** Es el trabajador que repara las partes mecánicas de automóviles, camiones y otros vehiculos de motor.
54. **Mecánico tornero, oficial.** Es el trabajador que opera un torno mecánico para trabajar metales.
55. **Mecanógrafo(a).** Es el trabajador que reproduce a máquina con ortografía y limpieza escritos, impresos o grabaciones. Transcribe a máquina cartas, escritos y otro tipo de documentos.

56. **Moldero en fundición de metales.** Es el trabajador que hace moldes de arena para la fundición de metales.
57. **Montador en talleres y fábricas de calzado, oficial.** Es el trabajador que prepara y monta las piezas de la parte superior del calzado.
58. **Motorista en barcos de carga y pasajeros, ayudante de.** Es el trabajador que bajo la supervisión de los oficiales de máquinas, ayuda a la operación y servicio de mantenimiento de las máquinas y aparatos auxiliares en buques, barcos y embarcaciones similares.
59. **Niquelado y cromado de artículos y piezas de metal, oficial de.** Es el trabajador que recubre por electrólisis artículos y piezas de metal, con una capa de níquel o cromo.
60. **Peinador(a) y manicurista.** Es el trabajador que realiza labores de corte, teñido, peinado y arreglo de cabello, da manicure y lleva a cabo otras tareas de cultura de belleza.
61. **Perforista con pistola de aire.** Es el trabajador que utilizando una pistola de aire hace las barrenaciones para dinamitar roca fija, terrenos o demoliciones de edificios.
62. **Pintor de automóviles y camiones, oficial.** Es el trabajador que realiza el acabado, total o parcial, de pintura de automóviles, camiones y otros vehículos.

63. **Pintor de casas, edificios y construcciones en general, oficial.** Es el trabajador que aplica capas de pintura, barniz, laca o productos similares en interiores y exteriores de casas, edificios y otro tipo de construcciones.
64. **Planchador a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares.** Es el trabajador que plancha a máquina prendas de vestir, ropa y otros tejidos en tintorerías, lavanderías, hoteles, hospitales y establecimientos similares.
65. **Florero en instalaciones sanitarias, oficial.** Es el trabajador que instala o repara tuberías, tinacos, enceres o accesorios sanitarios para servicio de agua, drenaje o gas.
66. **Prensa offset multicolor, operador de.** Es el trabajador que opera una o varias prensas automáticas o semiautomáticas para la impresión en offset multicolor.
67. **Prensista, oficial.** Es el trabajador que prepara y opera diferentes clases de prensas para imprimir textos en un solo color, ilustraciones, dibujos sobre papel y otros similares.
68. **Radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial.** Es el trabajador que localiza y repara las fallas en tocadiscos, televisores, radiorreceptores, grabadoras y reproductoras de cinta magnetofónica.

69. **Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje.** Es el trabajador que realiza labores de limpieza y arreglo de habitaciones o dormitorios en hoteles y otros establecimientos de hospedaje.
70. **Recepcionista en general.** Es el trabajador que recibe a las personas que llegan a un establecimiento, se entera de lo que desea el visitante, le proporciona la información requerida, lo anuncia y/o conduce ante la persona indicada.
71. **Refaccionarias de automóviles y camiones, dependiente de mostrador en.** Es el trabajador que atiende y suministra al público refacciones de automóviles y camiones en establecimientos dedicados a esta actividad.
72. **Reparador de aparatos eléctricos para el hogar, oficial.** Es el trabajador que realiza labores de localización y reparación de las partes defectuosas de las unidades.
73. **Reportero(a) en prensa diaria impresa.** Es el trabajador que obtiene información de interés general sobre eventos o temas de actualidad a través de la observación de los hechos, de entrevistas a personas vinculadas con los mismos, o a personas de interés para la comunidad.
74. **Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa.** Es el trabajador que acude a personas o a eventos de interés general con el objeto de obtener negativos de fotografía para ilustrar sucesos y artículos de actualidad.

75. **Repostero o pastelero.** Es el trabajador que elabora pan, como pastas, tartas, pasteles y otros productos de harina.
76. **Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de.** Es el trabajador a quien le entregan los materiales necesarios para la confección o reparación de prendas de vestir en el ramo de la sastrería.
77. **Soldador con soplete o con arco eléctrico.** Es el trabajador que suelda, une, rellena o corta piezas de metal.
78. **Talabartero en la manufactura y reparación de artículos de piel, oficial.** Es el trabajador que fabrica o repara, total o parcialmente, a mano y/o máquina, artículos de piel y cuero.
79. **Tablajero y/o carnicero en mostrador.** Es el trabajador que destaza, corta, prepara, limpia, pesa y vende al público carne de res, cerdo y otros animales, en establecimientos dedicados a esta actividad.
80. **Tapicero de vestiduras de automóviles, oficial.** Es el trabajador que instala o repara, los revestimientos interiores de automóviles o camiones.
81. **Tapicero en reparación de muebles, oficial.** Es el trabajador que repara o reemplaza el tapiz de muebles de todo tipo.
82. **Taquimecanógrafo(a) en español.** Es el trabajador que toma dictados en taquigrafía que luego transcribe a

máquina con fidelidad, ortografía y limpieza.

83. **Trabajador(a) social.** Es el trabajador que estudia y sugiere soluciones a problemas de orden social o familiar.
84. **Traxcavo neumático y/o oruga, operador de.** Es el trabajador que opera un traxcavo neumático y/o de oruga provisto de una cuchara para excavar, mover tierra, cargar materiales, nivelar terrenos en la industria de la construcción y actividades conexas.
85. **Vaquero ordeñador a máquina.** Es el trabajador que realiza labores de cuidado y ordeña del ganado lechero.
86. **Velador.** Es el trabajador que realiza labores de vigilancia durante la noche.
87. **Vendedor de piso de aparatos de uso doméstico.** Es el trabajador que vende aparatos de uso doméstico dentro de un establecimiento de comercio al por menor.
88. **Zapatero en talleres de reparación de calzado, oficial.** Es el trabajador que repara y acondiciona el calzado.

Nos permitimos anotar el catálogo de oficios, profesiones o trabajos especiales considerados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con el propósito de destacar lo deficiente que resulta; el avance técnico y científico de la época, ha traído aparejada la aparición de nuevas actividades, como por ejemplo las derivadas en materia de computación, desde luego no consideradas dentro de la clasificación de los salarios mínimos profesionales. En tal virtud, consideramos necesario llevar a cabo una

reclasificación y actualización de ocupaciones, con el objeto de hacer extensiva la garantía de un ingreso mínimo profesional, a todos aquellos trabajadores con preparación técnica dada la naturaleza de las funciones que así lo requieren.

El salario mínimo profesional se fija en atención a la preparación o capacidad del trabajador; en contraposición al salario mínimo general, que se retribuye en función del ser mismo o sea en su calidad de hombre, ya que un sueldo inferior a ese mínimo general atenta contra la dignidad humana; por consiguiente, el legislador ha querido garantizar la integridad de estos dos tipos de ingresos mínimos.

3.2.2.3 Disposiciones Hacendarias.

Es la Ley del Impuesto Sobre la Renta el ordenamiento discordante con las disposiciones constitucionales y laborales, protectoras de los salarios mínimos, al disponer que únicamente el salario mínimo general está exceptuado del Impuesto Sobre Productos del Trabajo, excluyendo al salario mínimo profesional.

La incongruencia expuesta se encuentra plasmada en el artículo 80 del ordenamiento impositivo señalado, que en lo conducente establece: "... No se efectuará retención a las personas que únicamente perciban salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente".

Así las cosas, los ingresos obtenidos por los trabajadores superiores al mínimo general, serán objeto de

gravamen; lo cual está en franca oposición con lo consagrado por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo a la integridad de los salarios mínimos, que no podrán ser afectados por compensación, descuento o reducción, salvo en los casos que la misma ley establece; luego entonces, los salarios mínimos generales y profesionales gozan de las mismas prerrogativas legales, precisamente por tratarse de retribuciones mínimas. En este entendido, consideramos inadecuado que únicamente a las personas con salario mínimo general no se les retenga el Impuesto Sobre la Renta, pues el salario mínimo profesional también debe gozar de éste beneficio.

3.2.2.4 Disposiciones de Seguridad Social.

El criterio que adopta la Ley del Seguro Social es de proteger también al salario mínimo profesional, de las deducciones que pudiera sufrir por concepto de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social; pues en su artículo 16 establece la obligación de los patrones de cubrir las aportaciones de los trabajadores que perciban como cuota diaria el salario mínimo, sin distinguir entre general o profesional. Disposición legal concordante con lo preceptuado por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo a exceptuar de deducciones a este tipo de ingresos mínimos.

Sin embargo, el concepto de salario mínimo es entendido comúnmente como si se tratara del mínimo general, interpretación que en la práctica los patrones e inclusive el propio Instituto Mexicano del Seguro Social pueden aprovechar

para aplicar las cuotas correspondientes a los trabajadores con salario mínimo profesional; para evitar este tipo de confusiones, en nuestra opinión conviene precisar en el artículo antes citado, la obligación de los empleadores de sufragar las aportaciones de seguridad social de los trabajadores que perciban como cuota diaria el salario mínimo general o profesional, según corresponda al área geográfica del asegurado.

Por último, podemos concluir el presente capítulo haciendo notar la protección jurídica laboral otorgada a la integridad de los salarios mínimos, benéfica para los trabajadores sujetos a este tipo de remuneraciones; por medio de la cual se garantiza el ingreso menor que deben obtener en atención a su calidad de ser humano y a su preparación para el trabajo.

CAPITULO 4

LA FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS

Uno de los elementos esenciales de la relación de trabajo es el salario, así también importante es el derecho de los trabajadores a percibir una retribución mínima suficiente para solventar sus gastos de subsistencia; de ahí la relevancia de estudiar lo referente a la fijación de los salarios mínimos tanto generales como profesionales, para destacar si éstos se ajustan a la realidad y exigencias económicas del trabajador, acordes con la situación económica del país.

De conformidad con los artículos 94, 95 y 96 de la Ley Federal del Trabajo los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional, integrada en forma tripartita, por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de las funciones que tiene encomendadas; las comisiones consultivas de igual manera se integrarán tripartitamente.

En nuestra opinión, en el artículo 94 la Ley Federal del Trabajo se otorga a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos una facultad potestativa de auxiliarse de las comisiones especiales consultivas; lo cual resulta inapropiado, ya que la referida Comisión Nacional tiene el deber social, de apoyar sus resoluciones en las circunstancias económicas, sociales y culturales imperantes

en un momento determinado, información que obviamente debe recabar de las comisiones consultivas mínimas necesarias, para estar en condiciones de fijar los salarios mínimos acordes con las necesidades de subsistencia de los trabajadores y sus familias, y con ello el eficaz cumplimiento de sus funciones.

Corresponde también a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos determinar la división de la república en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que debe regir un mismo salario mínimo general, sin ser necesario la continuidad territorial entre dichos municipio.

En nuestro entender, la fijación de los salarios mínimos es una tarea difícil, debido a las repercusiones aparejadas a cada proceso salarial, como el aumento de precios, desempleo, inflación, entre otras.

En este capítulo, plantaremos la necesidad de establecer un nuevo sistema en la fijación de los salarios mínimos, que permita atenuar los efectos económicos nocivos de cada fijación salarial mínima.

4.1 Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para su organización y funcionamiento se integra con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica. A su vez, el Consejo de Representantes se integra de manera tripartita, con un representante del gobierno que

recae en la persona del Presidente de la Comisión, quien también funge como presidente de dicho consejo, asistido por dos asesores con voz informativa; con los representantes de los trabajadores y con los representantes patronales, en número de 5 a 15 representantes propietarios e igual cantidad de suplentes, respectivamente. La Dirección Técnica se conforma con un director, asesores técnicos y asesores auxiliares.

Para el mejor desempeño de las funciones encomendadas a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, puede auxiliarse de las Comisiones Consultivas que estime necesarias, las cuales se integran con un presidente, con los representantes de los trabajadores y de los patronos, asesores técnicos y especialistas y un secretario técnico.

Las atribuciones y deberes del Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se encuentran consignados en el artículo 553 de la Ley Federal del Trabajo, y son los 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;
- VII. Los demás que le confieran las leyes.

El artículo 557 de la Ley Federal del Trabajo señala los deberes y atribuciones correspondientes al Consejo de Representantes de la Comisión Nacional, a saber:

- 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 dictamen 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. Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar de la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios;
- V. Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones y estudios especiales;

- VI.** Aprobar la creación de comisiones consultivas de la Comisión Nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento;
- VII.** Conocer las opiniones que formulen las comisiones consultivas al término de sus trabajos;
- VIII.** Fijar los salarios mínimos generales y profesionales; y
- IX.** Las demás que le confieran las leyes.

La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes, previstas en el artículo 561 de la Ley Federal del Trabajo:

- I.** Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al Consejo de Representantes;
- II.** Proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la división de la República en áreas geográficas y a la integración de las mismas, siempre que existan circunstancias que lo justifiquen;
- III.** Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos;
- IV.** Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales;

- V. Publicar regularmente las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para las principales localidades del país;
- VI. Resolver, previa orden del Presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios;
- VII. Apoyar los trabajos técnicos e investigaciones de las Comisiones Consultivas; y
- VIII. Los demás que le confieran las leyes.

Respecto de los deberes y atribuciones del Presidente de la Comisión Nacional, consideramos conveniente incluir una fracción en la cual se le asigne la facultad de convocar al Consejo de Representantes, para iniciar periódicamente el proceso de revisión de los salarios mínimos; así como, otra diversa fracción en la que se le asigne la obligación de publicar regularmente en los periódicos de mayor circulación nacional, el informe de la Dirección Técnica referente a las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para cada área geográfica.

De igual manera, dentro de las atribuciones del Consejo de Representantes, consideramos necesario adicionar una fracción en la que se le faculte para determinar o modificar los oficios, profesiones o trabajos especiales considerados para los salarios mínimos profesionales, toda vez que a la fecha se requiere actualizar el catálogo de tareas susceptibles de este tipo de retribución.

En cuanto a las facultades de la Dirección Técnica, en nuestra opinión, se debe suprimir la fracción IV del artículo 561 de la Ley Federal del Trabajo, relativa a la atribución que se le otorga para sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales; en virtud de corresponder esta facultad al Consejo de Representantes, y para ello debe analizar directamente los informes, estudios, investigaciones y trabajos especiales realizados por la propia Dirección Técnica, o en su caso de las Comisiones Consultivas, para fijar los mínimos profesionales de conformidad con los resultados de dichos trabajos.

El Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos deberá quedar integrado a más tardar el 1º de julio del año correspondiente, y dictar resolución antes del último día hábil del mes de diciembre, respecto de la fijación de los salarios mínimos generales y profesionales, atribución consignada en la fracción VIII del artículo 557 de la Ley Federal del Trabajo. Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación, la cual deberá realizarse a más tardar el 31 de diciembre de cada año.

4.4.1 Procedimiento para su Fijación.

Por disposición contenida en el primer párrafo del artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo, los salarios mínimos se fijarán anualmente por una Comisión Nacional y empezarán a regir el primero de enero del año siguiente; observándose para ello el procedimiento establecido en el

artículo 571 del mismo ordenamiento legal.

El proceso de fijación de los salarios mínimos se inicia con la integración del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, el cual deberá quedar integrado a más tardar el primero de julio del año que corresponda, de conformidad con la fracción III del artículo 554 de la Ley Federal del Trabajo. En la primera sesión el Consejo de Representantes tiene el deber de determinar su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones, para el cumplimiento de los deberes y atribuciones que le corresponden.

Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término que vencerá el último día de noviembre del año correspondiente, para presentar los estudios considerados convenientes para la fijación de los salarios mínimos, mismo término dispuesto para que la Dirección Técnica presente a consideración del Consejo de Representantes el informe de las investigaciones y estudios efectuados.

Durante el mes de diciembre y antes del último día hábil del mismo mes, el Consejo de Representantes dictará resolución en la que fije los salarios mínimos, previo estudio del informe rendido por la Dirección Técnica y de las opiniones, estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y los patrones. Para tal efecto, podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen.

Dictada la resolución, el presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación, la cual deberá realizarse a más tardar el 31 de diciembre del año respectivo, para entrar en vigor el 1º de enero del año siguiente.

En nuestra opinión, sin prejuzgar sobre el procedimiento establecido en la Ley, consideramos que los resultados de los trabajos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos no satisfacen el atributo de suficiencia conferido constitucionalmente a este tipo de remuneraciones, pues año con año se fijan salarios mínimos insuficientes debido a la política gubernamental de frenar sus incrementos, con el argumento de buscar la estabilidad económica nacional.

Es evidente que la crisis económica del país no se soluciona sacrificando el ingreso mínimo de la clase trabajadora; razón por la cual es necesario implementar un nuevo sistema de fijación de los salario mínimos, que permita a los trabajadores elevar su nivel de vida.

4.1.2 Bases para Fijar los Salarios Mínimos.

En este punto estudiaremos los elementos generales que se deben tomar en cuenta para fijar el salario de los trabajadores; así como, las consideraciones básicas para determinar el monto de los salarios mínimos.

En primer término, el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, establece que para fijar el importe del salario de los trabajadores se tomarán en consideración la cantidad

y calidad del trabajo.

Sin embargo, lo anterior no significa que son los únicos elementos decisivos que se deben tomar en cuenta para determinar el monto del salario, en virtud de que la propia Ley señala otros medios para fijar la retribución que corresponda al trabajador, como son el principio de igualdad del salario y el salario remunerador.

Al respecto, el maestro Jesús Castorena sostiene que "La igualdad del trabajo tiene que analizarse en relación con su clase, su cantidad y calidad, mismos elementos que también se toman en cuenta para decidir si es remunerador o no el salario".²⁷

Por esta razón, podemos afirmar que la clase, la cantidad y calidad de trabajo son elementos que sirven como base para fijar el salario, independientemente de que intervengan o no otros factores.

El Principio de Igualdad del Salario se encuentra consagrado en la fracción VII del artículo 123 constitucional, al expresar que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 5º, fracción XI, lo enuncia declarando nula la cláusula que establezca un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por

27

CASTORENA, J. Jesús. Manual del Derecho Obrero. Sexta Edición. s.e. México. 1984. p. 131

trabajo de igual eficiencia, de la misma clase o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

Conviene hacer notar que este precepto limita el campo de acción del principio de igualdad, al disponer expresamente que éste opera respecto de trabajadores que presenten sus servicios en la misma empresa o establecimiento.

Más adelante, en el artículo 86, la Ley nuevamente se refiere a este principio al decir que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Por lo anterior, resulta que un trabajador no puede plantear una cuestión de igualdad de salario, respecto de otro trabajador que labora en diferente empresa.

Ahora bien, reunidos los elementos de igualdad en el trabajo que se consignan en los artículos citados, ésta se hace extensiva también al salario y demás beneficios económicos que correspondan al trabajador; por lo que, el principio de igualdad opera de manera absoluta dentro de una misma empresa o establecimiento.

El artículo 123, fracción XXVII, inciso b) constitucional, plasmó el principio del salario remunerador declarando nulas las condiciones de trabajo que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En los mismos términos, el artículo 5º, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo contempla este principio.

Asimismo, el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo señala que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, tomando como base para determinar el importe del mismo la cantidad y calidad del trabajo. Como se puede observar, la reglamentación del salario remunerador es mínima; consecuentemente, el intérprete debe aplicar los preceptos constitucionales, la analogía, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, para determinar si un salario es o no remunerador.

Por lo contrario, el monto de los salarios mínimos se determina con base en las necesidades mínimas del trabajador y las circunstancias económicas imperantes en cada área geográfica de aplicación, sin considerarse propiamente las características y cualidades del trabajo a desarrollar; con lo cual, primordialmente, se trata de garantizar la subsistencia de los trabajadores en esas áreas geográficas, pues el aspecto económico es el factor constante en este tipo de retribución.

4.1.3 Fijación de los Salarios Mínimos.

Una vez substanciado el procedimiento establecido en el artículo 571 de la Ley Federal del Trabajo, el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos dicta resolución fijando los salarios mínimos generales y profesionales, que regirán a partir del primero de enero del año correspondiente.

En materia de salarios mínimos generales el panorama es desconsolador, pues de 1995 a 1997 en el área geográfica "A", registraron un incremento de 10.11 pesos por jornada ordinaria de trabajo, de \$16.34 se acrecentaron a \$26.45 pesos diarios; esto representa un aumento del 54.52 % en dicho período. En la tabla siguiente se muestra la evolución real y porcentual de los salarios mínimos generales fijados en los tres últimos años.

TABLA No. 3

ÁREA GEOGRÁFICA	A	B	C
1995	\$ 16.34	\$ 15.18	\$ 13.79
INCREMENTO	\$ 3.81	\$ 3.52	\$ 3.21
PORCENTAJE	23.30%	23.15%	23.25%
1996	\$ 20.15	\$ 18.70	\$ 17.00
INCREMENTO	\$ 6.30	\$ 5.80	\$ 5.50
PORCENTAJE	31.22%	31.00%	32.30%
1997	\$ 26.45	\$ 24.50	\$ 22.50
INCREMENTO REAL Y PORCENTUAL RESPECTO DE ESTOS TRES ÚLTIMOS AÑOS.	\$ 10.11 54.52%	\$ 9.32 54.15%	\$ 8.71 55.55%

NOTA: Las cantidades señaladas incluyen lo incrementos registrados en las revisiones a los salarios mínimos que se dieron durante la vigencia de cada uno de ellos, y los cuales se estudiarán en el apartado 4.3 de este capítulo.

En cuanto a los salarios mínimos profesionales fijados también en los tres últimos años, sufrieron incrementos porcentuales similares a los señalados en la tabla anterior; a manera de ejemplo, haremos referencia a las actividades susceptibles de este tipo de retribución señaladas bajo los numerales 45 y 73, de las resoluciones de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que los fijan, correspondientes a **MANEJADOR DE GALLINEROS y REPORTERO (A) EN PRENSA DIARIA IMPRESA**, por ser éstas las de menor y mayor cantidad salarial por jornada ordinaria respectivamente, como a continuación se ilustra.

TABLA No. 4

ÁREA GEOGRÁFICA	A		B		C	
1995	\$20.43	\$49.02	\$18.98	\$45.54	\$17.24	\$41.37
1996	\$25.15	\$60.40	\$23.40	\$56.10	\$21.25	\$50.95
1997	\$33.00	\$79.25	\$30.65	\$73.55	\$28.10	\$67.30
INCREMENTO EN EL PERIODO	\$12.57	\$30.23	\$11.67	\$28.01	\$10.86	\$25.93

NOTA: De igual manera se incluyen los incrementos registrados en las revisiones de los salarios mínimos que se dieron durante su vigencia respectiva.

Indudablemente, los salarios mínimos fijados para el año de 1997 no resuelven en nada la deteriorada situación económica de los trabajadores; por lo contrario, el alza de los precios de bienes y servicios básicos constantemente se incrementan, entre otras causas, por el efímero aumento de los salarios mínimos y del incremento mensual de energéticos como la gasolina y gas. Situación que coloca a la clase trabajadora en un nivel inferior al de subsistencia, incluso el sentir popular se refleja en el creciente índice del comercio ambulante, pues los trabajadores difícilmente aceptan trabajar ocho horas por un salario de miseria, razón por la cual se dedican al ambulante o, en el mejor de los casos, combinan ambas actividades en un intento de mejorar su nivel de vida.

Lo anterior nos conlleva a considerar que la figura de los salarios mínimos, con mayor razón los generales, resultan ante la realidad económica y social obsoletos e inconstitucionales, pues no reúnen la característica de suficiencia atribuida en nuestra Constitución Federal; y por otra parte, sólo han sido manipulados con el pretexto de abatir la inflación y el desempleo, lógicamente sacrificando a la clase trabajadora en sus ingresos.

En este contexto, surge la necesidad apremiante de buscar nuevos mecanismos en la fijación de los salarios mínimos, que permitan gradualmente la recuperación económica del trabajador, en concordancia con la política económica que adopte el Estado, con base en un verdadero ánimo de ayudar a quien más lo necesita, los trabajadores de ingresos mínimos.

4.2. Aumento Salarial y Costo de la Vida.

En este punto trataremos lo referente a la relación de causa y efecto existente entre el aumento salarial y el costo de subsistencia del trabajador; vínculo que ha contribuido en gran medida al deterioro de la capacidad adquisitiva de los salarios mínimos. Cada aumento salarial representa para el patrón un incremento en sus costos de producción, el cual solventa elevando el precio de sus productos para amortizar los movimientos salariales, evitando así un menoscabo en sus ganancias. Traduciéndose esto, en un círculo vicioso que obstaculiza la recuperación económica y social de los trabajadores.

Planteadas así las cosas, consideramos que no es necesario realizar un estudio amplio de la evolución de los precios, pues es bien sabido que autorizados o no se incrementan constantemente y en porcentajes mayores a los salarios mínimos; la violación a los precios es una conducta que caracteriza a los comerciantes, debido a la falta de control y vigilancia estricta y permanente de la Secretaría de Comercio y de la Procuraduría Federal del Consumidor.

Un estudio reciente del Congreso del Trabajo sobre el Comportamiento de Precios de Productos de Consumo Básico, revela que del 31 de diciembre de 1994 al 31 de enero de 1997, la canasta básica de alimentos para una familia de cinco personas registró un incremento del 161.7%, en contraste con el salario que sólo aumentó en este lapso el 72%, mientras algunos otros alimentos registraron "ajustes", como actualmente se denomina el aumento de precios, de alrededor del 400%. El costo de la canasta básica a finales

de 1994 era de 688 pesos mensuales, mientras el salario mínimo era de 458.10 pesos; en tanto que para fines de enero del presente año esos alimentos requieren de un gasto de 1,896 pesos, cuando la percepción mínima vigente es sólo de 793.50 pesos mensuales.

Ante ello, un trabajador requiere ganar más de dos salarios mínimos sólo para poder adquirir la canasta básica de alimentos, sin incluir las necesidades básicas restantes como vivienda, transporte, vestido, educación y actividades del orden cultural y social, así como las fluctuaciones en el costo de estos satisfactores.

Es evidente que el costo de la vida del trabajador y su familia está muy por encima de sus ingresos; situación que no es algo novedoso, pues los salarios excesivamente bajos son parte de la triste historia de los trabajadores.

Otro aspecto importante de mencionar que ha contribuido al desorden de los precios, es la liberación del control estatal de algunos productos de la canasta básica como el azúcar, leche y sus derivados, ocasionando esto el incremento sucesivo de los bienes y servicios en general. Mismo efecto tiene el ajuste periódico otorgado a las gasolinas, gas y electricidad.

En contraposición, la política del Estado se ha hecho sentir como una medida reguladora del alza de los salarios mínimos, tendiente a frenar su aumento; en este sentido fue como surgió la concertación económica entre los sectores obrero y patronal, plasmada en el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE) del 15 de diciembre de 1987; en el cual los sectores involucrados se

comprometieron a estabilizar el incremento de los salarios y de los precios, bajo la perspectiva de superar la crisis y lograr el desarrollo económico del país.

Es incuestionable la buena intención contenida en el PECE, pues teóricamente al congelarse los salarios y los precios, se frenaba la pérdida del poder adquisitivo de los ingresos mínimos; aunque esto no solucionaba la situación económica de los trabajadores, al menos vislumbraba la posibilidad de dar un paso firme en la recuperación económica de los mismos. Sin embargo, la realidad demostró lo contrario, a pesar de que en el pacto se acordó el no incremento de precios, definitivamente autorizados o no éstos se incrementaron arbitrariamente; y consecuentemente, el pacto sólo acarrearó aumento de precios y la congelación de los salarios mínimos e incluso de los contractuales, todo ello en perjuicio de la clase trabajadora.

Del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, vinieron otros similares como el de Solidaridad y el más reciente el de Alianza para el Crecimiento Económico; los cuales desafortunadamente han tenido también consecuencias perjudiciales para los trabajadores, pues los salarios mínimos siguen registrando una afectación en su capacidad adquisitiva adicional a la que ya tenían.

Por último, la concertación social aparece como un efecto derivado de una situación de crisis, vinculada a fenómenos de conflicto económico y social, como es el caso de los salarios mínimos, entre otros, mediante la cual se busca orientar los esfuerzos e intereses de los sectores obrero, empresarial y estatal en la lucha contra la crisis. Sin embargo, en México la concertación social se traduce en

compromisos morales tan inconsistentes como sus resultados; ante una representación trabajadora tímida, que protesta pero se conforma. "Un movimiento obrero que vende su lealtad y no cobra caro".²⁸

4.3 Medios de Impugnación en Contra de los Salarios Mínimos Insuficientes.

El término impugnación proviene del vocablo latino "impugnare", que significa luchar, combatir, atacar. El concepto medios de impugnación alude precisamente a la idea de luchar o combatir jurídicamente una resolución, en cuanto a su validez o legalidad.

Los medios de impugnación están dirigidos a obtener un nuevo examen, total o parcial, y una nueva decisión acerca de una resolución.

Resulta útil destacar que los medios de impugnación comprenden tres aspectos: los supuestos, los requisitos y los presupuestos. Los supuestos son los antecedentes necesarios o condiciones previas del acto o resolución de que se trate; los requisitos son las condiciones actuales o manifestación presente de la resolución y los presupuestos vienen a ser la competencia del órgano que resuelve la impugnación, el medio de substanciar y la resolución buscada.²⁹

²⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Concertación Social, Reconversión y Empleo. Porrúa. México. 1988. p.167

²⁹ OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Segunda Edición. Harla. México. 1985. pp.198 - 199

Por otra parte, es importante analizar la naturaleza jurídica de la resolución que fija los salarios mínimos, para determinar si es susceptible de ser impugnada y, de ser así, el medio legal establecido para ello.

Como punto de partida, el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo señala que la aplicación de las normas de trabajo competente, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría de Trabajo y Previsión Social;
- II. A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores de las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.

Las autoridades señaladas en las fracciones I a VIII, son de carácter administrativo laboral; en tanto, las contempladas en las fracciones IX a XII realizan funciones jurisdiccionales; interesándonos para efectos de este trabajo recepcional, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, como autoridad administrativa del trabajo, con sus particulares características.

Corresponde, en términos generales, a las autoridades administrativas del trabajo vigilar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, teniendo incluso facultades para imponer sanciones administrativas, en el ámbito de su respectiva competencia, por violaciones a dicha Ley. En el caso concreto de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, sin lugar a dudas, es una autoridad del trabajo. Sin embargo, propiamente no realiza funciones de vigilancia ni tiene facultades para imponer sanciones; pues su actividad está expresamente señalada en la fracción VI del artículo 123, apartado "A", Constitucional y en el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo, y consiste en fijar los salarios mínimos generales y profesionales que deberán regir en las áreas geográficas de aplicación; por tanto, la función encomendada a la Comisión es, en nuestra opinión, también de carácter administrativo laboral.

Ahora bien, el desempeño de las actividades de la Comisión Nacional se concretiza con la resolución que dicta para fijar los salarios mínimos generales y profesionales; dicha resolución tiene por ende el carácter de acto administrativo emanado de autoridad laboral.

Para el maestro Rafael De Pina el acto

administrativo es la "Declaración de la voluntad de un Órgano de la administración pública, de naturaleza reglada o discrecional, susceptible de crear, con eficiencia particular o general, obligaciones, facultades, o situaciones jurídicas de naturaleza administrativa".³⁰

De la definición antes citada, entendemos a la resolución que fija los salarios mínimos como un acto administrativo, dictado por autoridad laboral en ejercicio de una atribución legal, con eficacia general y de naturaleza administrativa.

El tratadista Santiago Barajas Montes De Oca define al acto administrativo como "la facultad otorgada a los órganos del Estado de poder cumplir las atribuciones que tienen encomendadas por disposición legal, destinadas a satisfacer necesidades colectivas".³¹

Sin lugar a duda, las resoluciones de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos están destinadas a satisfacer necesidades colectivas de los trabajadores con este tipo de ingresos.

Para el mismo autor el acto administrativo del trabajo es "una declaración de voluntad que se expresa como determinación u opinión, la cual no se ejecuta al exteriorizarse porque lo esencial es que se pueda apreciar objetivamente, de modo tal que permita separar la decisión

³⁰ DE PINA, Rafael. Op. cit. p. 51

³¹ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. Porrúa. México. 1985. pp. 80-81

adoptada de su ejecución".³²

En este sentido, la resolución emitida por la Comisión Nacional es una determinación objetiva que no lleva aparejada su ejecución, pues lo importante es fijar los salarios mínimos en términos generales, dejando su ejecución por separado y de manera subjetiva.

Del planteamiento anterior, podemos afirmar desde un punto de vista particular, que la resolución que fija los salarios mínimos se traduce en un acto administrativo laboral emitido por autoridad en ejercicio de sus atribuciones y facultades legalmente conferidas; en consecuencia, dicha resolución aparentemente es susceptible de ser impugnada en vía de amparo indirecto; desafortunadamente esto no es posible por dos razones: primera, la legislación de amparo tratándose de asuntos de carácter social no lo permite, salvo en materia agraria; y segundo, porque los representantes de los trabajadores inconformes o no suscriben la resolución en comento, aceptando así el monto de los salarios mínimos fijados.

En las apuntadas condiciones, consideramos necesario establecer un mecanismo en la fijación de los salarios mínimos sencillo y práctico, que conjugue el interés económico del Estado y de los patrones con el interés y necesidades de la clase trabajadora, para la salvaguarda de la garantía social de suficiencia de los mínimos plasmada en nuestra Constitución, sin necesidad de recurrir a formulismos legales para hacer valer el derecho de subsistencia de los trabajadores; como es el caso del proceso de revisión de los

³² Ibidem. p. 80

salarios mínimos contemplado en el segundo párrafo del artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo, el cual expresamente señala: "Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen". Dentro del mismo precepto se otorga la facultad de iniciar el proceso de revisión al Secretario del Trabajo y Previsión Social, o en su caso, a solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones presentada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con una exposición de los fundamentos que la justifiquen; de ser procedente la revisión se inicia el procedimiento establecido para ello previsto en el artículo 573 de la Ley Federal del Trabajo, el cual es similar al establecido para la fijación de los salarios mínimos.

En los últimos años se han realizado revisiones a los salarios mínimos fijados, cuyas resoluciones se publicaron en el Diario Oficial de la Federación en las fechas siguientes: La del 2 de diciembre de 1995, revisa los salarios mínimos vigentes desde el 1º de abril del mismo año y establece los que habrán de regir a partir del día 4 de diciembre del año en cita, para quedar en \$20.15, \$18.70 y \$17.00, correspondiente a las áreas geográficas A, B y C respectivamente; cabe señalar que estas mismas cantidades se retomaron en la resolución que fija los salarios mínimos vigentes a partir del 1º de enero de 1996, publicada también el 2 de diciembre de 1995. La del 28 de marzo de 1996, revisa los salarios mínimos vigentes desde el 1º de enero y establece los que habrán de regir a partir del 1º de abril del mismo año, para quedar en \$22.60, \$20.95 y \$19.05, correspondientes a las áreas geográficas A, B y C respectivamente. La del 2 de diciembre de 1996 revisa los

salarios vigentes desde el 1º de abril y establece los que habrán de regir a partir del 3 de diciembre del mismo año, para quedar en \$26.45, \$24.50 y \$22.50 correspondientes a las áreas geográficas antes señaladas respectivamente; de igual manera las cantidades expresadas fueron adoptadas por la resolución que fija los salarios mínimos vigentes a partir del 1º de enero de 1997, dicha resolución también fue publicada el 2 de diciembre de 1996.

Es importante hacer notar que las revisiones a los salarios mínimos referidas, se iniciaron a instancia del Secretario del Trabajo y Previsión Social; por lo cual es notoria la ausencia de una verdadera representación de los trabajadores ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Asimismo, el proceso de revisión a los mínimos no representa un recurso o medio de impugnación a favor de la clase obrera, para combatir la fijación de salarios mínimo insuficientes; más bien se trata de un medio a disposición de las autoridades federales, para modificar el monto de los salarios mínimos dentro del curso de su vigencia, de acuerdo con sus consideraciones y política económica nacional.

Desde nuestro particular punto de vista, las revisiones a los salarios mínimos en lugar de beneficiar perjudican a los trabajadores, pues al darse la revisión casi de manera automática se incrementan los precios; posteriormente, al fijarse nuevamente se eleva el costo de bienes y servicios, independientemente de que los precios autorizados o no suben constantemente, colocando a los obreros en una situación económica extremadamente limitada.

Por último concluiremos este punto de nuestro trabajo recepcional, anotando que realmente no existe medio

de impugnación en contra de la fijación de salarios mínimos insuficientes, pues en materia salarial la mano del Estado siempre está presente para controlar su evolución; intervención estatal por demás perjudicial para quienes viven de este tipo de retribución.

4.4 Necesidad de Implementar un Sistema Móvil en la Fijación de los Salarios Mínimos.

En capítulos preliminares de este trabajo recepcional, se estableció que la cuantía de los salarios mínimos depende estrechamente de las condiciones económicas, sociales y políticas propias de cada país; así como la necesidad de implementar un sistema móvil en las fijación de los salarios mínimos, ante la ineficacia práctica del actual sistema. Esta necesidad se determina por la función vital característica de los salarios mínimos, pues para el obrero y su familia es el único medio de ingresos para atender sus necesidades elementales o de subsistencia; razón por la cual nuestra Constitución Federal les otorga la garantía social de suficiencia, sienta las bases de una especial protección y faculta a una Comisión Nacional para la fijación de los Salarios Mínimos, para asegurar una vida digna a los trabajadores sujetos a este tipo de remuneración; principios retomados y desarrollados por la ley reglamentaria del artículo 123 Apartado "A" Constitucional, Ley Federal del Trabajo.

También hemos puntualizado lo desafortunado que han resultado los trabajos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, debido al alza frecuente de los precios y

la posición estática de los sueldos, lo cual trae como consecuencia que los salarios mínimos fijados resulten extremadamente bajos. En otras palabras, la Comisión Nacional fija los salarios mínimos anualmente de acuerdo a las circunstancias económicas, sociales y políticas imperantes en un momento determinado y sus posibles fluctuaciones; sin embargo, la dinámica evolución de los precios rebasa en exceso el incremento otorgado a los mínimos en cada fijación y a las perspectivas económicas consideradas dentro de su vigencia; consecuentemente, los salarios mínimos fijados representan para el trabajador un beneficio transitorio, pues de manera inmediata sus ingresos se ven abatidos por la carestía de su subsistencia, lo cual tendrá que soportar durante la mayor parte del año hasta la nueva fijación de los mínimos, para obtener una relativa mejoría económica, y tan luego hundirse nuevamente en la extrema miseria.

Ante esta panorámica, surge la necesidad apremiante de instituir y mantener un sistema móvil de fijación de los salarios mínimos, con ajustes periódicos basados en el alza de los precios, para los grupos de asalariados protegidos por la Constitución y la Ley.

Es el momento de implementar un nuevo sistema que complete y asegure una protección real y legal de los asalariados en contra de los salarios mínimos excesivamente bajos. Ha llegado el momento de entender que el desarrollo económico del país no puede ni debe basarse en el sacrificio de los trabajadores y los privilegios de los empresarios y funcionarios públicos deshonestos; sino en coordinación de esfuerzos y coparticipación de resultados. Se requiere entonces, un cambio en la mentalidad de los sectores patronal,

obrero y estatal, para lograr la armonía de sus respectivos intereses, bajo el contexto de cordialidad y entendidas necesidades.

Al efecto, proponemos un sistema móvil periódico de fijación de los salarios mínimos, consistente en disponer legalmente dos procesos de revisión en los meses de abril y agosto de cada año, independientemente de la fijación anual, para que los mínimos se ajusten regularmente al incremento de los precios; esto es, se trata de establecer equivalencia y proporcionalidad en el alza de precios y salarios; para lo cual la Comisión Nacional deberá revisar en las mismas fechas los montos de los precios máximos autorizados para los bienes y servicios elementales, y con base en ello fijar los mínimos que habrán de regir a partir del día primero del mes siguiente según corresponda.

En este orden de ideas, el sistema propuesto funcionaría de la manera siguiente: La Comisión Nacional a más tardar el último día hábil del mes de diciembre correspondiente, dictará y publicará en el Diario Oficial de la Federación la resolución que fije los salarios mínimos vigentes a partir del primero de enero del año siguiente; dicha resolución deberá contener un extracto de los datos más significativos de los informes, estudios, investigaciones y trabajos realizados para tal fin, así como un listado de precios máximos autorizados de bienes de consumo básico y servicios elementales, para cada área geográfica de aplicación; obviamente dicho listado le deberá ser proporcionado por la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial o, en su caso, por la Procuraduría Federal del Consumidor.

Ahora bien, dentro de los primeros diez días de los meses de abril y agosto oficiosamente el Presidente de la Comisión Nacional convocará al Consejo de Representantes para iniciar el proceso de revisión de los salarios mínimos; ordenando la realización de los estudios necesarios para determinar el comportamiento de los precios y sus efectos en el costo de la vida; de igual manera, solicitará a la Secretaría mencionada un listado de precios máximos de bienes y servicios básicos autorizados entre los meses de enero al 15 de abril, y del 16 de abril al 15 de agosto según corresponda; así también, solicitará a la Procuraduría Federal del Consumidor un informe relativo a las quejas recibidas por violaciones a los precios autorizados, indicando los productos y el precio de venta real en el mercado. Con la información necesaria el Consejo de Representantes dictará resolución y, de ser el caso, fijará los salarios mínimos vigentes a partir del día primero del mes siguiente; la resolución estará debidamente motivada y fundada, deberá contener el nuevo listado de precios autorizados por áreas geográficas, para ser publicada en el Diario Oficial de la Federación a más tardar el último día hábil de abril y agosto según sea el caso.

De igual forma, en la fijación anual de los mínimos siguiente, se incluirá el listado de precios autorizados en el período del 16 de agosto al 31 de diciembre del año que corresponda.

Es evidente, nuestro trabajo se enfoca primordialmente a establecer una relación de equivalencia y proporcionalidad entre precios máximos y salarios mínimos, criterios que permitan al sistema móvil de fijación de los salarios mínimos propuesto, ser a la vez un instrumento

eficaz de protección social y un elemento de desarrollo económico.

En este trabajo recepcional, también se proponen algunas reformas y adiciones a los artículos 90, 570, 571, 573 y 574 de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de adaptar el sistema móvil de fijación de los salarios mínimos al contexto legal vigente en materia salarial.

Respecto del artículo 90 se propone una adición en el segundo párrafo, para quedar de la siguiente manera:

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

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. *Para efectos de esta disposición, se considera el número de cuatro personas como integrantes de una familia, independientemente del número y espaciamiento de los hijos que el trabajador de manera libre y responsable decida tener.*

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

Esta adición obedece a la falta de precisión de la suficiencia subjetiva de los salarios mínimos, pues lógicamente no se puede considerar en forma general y absoluta; razón por la cual resulta indispensable establecer el número de integrantes de una familia tipo, para garantizar la suficiencia real de las retribuciones mínimas, dentro del parámetro personal señalado.

De conformidad con el "Censo de Población y Vivienda 1995" realizado por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), publicado en diciembre de 1996, el promedio de ocupantes por vivienda a nivel nacional es de 4.7 personas; en atención a ello, se propone el número de cuatro integrantes de una familia tipo, para el alcance subjetivo de suficiencia de los salarios mínimos.

En cuanto al artículo 570, se propone reformarlo en su segundo párrafo, para quedar como sigue:

Artículo 570. Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

Los salarios mínimos deberá revisarse durante los meses de abril y agosto de cada año y, en su caso, entrarán en vigor el día 1º del mes siguiente.

Con lo anterior, la revisión a los mínimos se transforma de una facultad discrecional del Secretario del Trabajo y Previsión Social, a un deber legal de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; en consecuencia, se suprimen los requisitos y condiciones previstos por el

artículo citado para la iniciación del proceso de revisión.

Para el artículo 571 se propone reformarlo en su fracción IV, en los términos siguientes:

Artículo 571. "...

IV. La Comisión Nacional expresará en síntesis el contenido de los estudios, informes, investigaciones y demás elementos y fundamentos que justifiquen su resolución; y ...".

La reforma mencionada la consideramos de relevancia, en virtud de la obligación de las autoridades de motivar y fundamentar sus resoluciones; motivar significa explicar las razones que se tienen para llegar a una decisión determinada, es el enlace psicológico entre el hecho y el derecho. Sin embargo, las resoluciones emitadas por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos adolecen de motivación, pues en ninguna de ellas se exponen con precisión las razones de hecho y de derecho consideradas en sus determinaciones; sino por el contrario sólo hacen referencias generales e imprecisas sobre la situación económica del país, sin mencionar las condiciones económicas de los trabajadores.

Respecto del artículo 573 se propone reformarlo en sus fracciones I, IV y V, para quedar de la siguiente manera:

Artículo 573. "...

I. El Presidente de la Comisión Nacional, dentro de los primeros diez días del mes que se trate, convocará al Consejo de Representantes para iniciar el proceso de revisión y ordenará a la Dirección Técnica la preparación de un informe que considere

el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos; así como los datos más significativos de la situación económica nacional para que el Consejo de Representantes disponga de la información necesaria para revisar los salarios mínimos vigentes y fijar, en su caso, los que deben establecerse.

...

IV. La resolución de la Comisión Nacional contendrá un extracto de los informes, investigaciones y demás elementos que apoyen su determinación; y

V. El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ordenará la publicación de la Resolución en el Diario Oficial de la Federación a más tardar el último día hábil del mes que se trate".

Las reformas anotadas, las proponemos para adecuar el texto de la disposición de referencia con lo antes expuesto, pues de la fracción I suprimimos lo referente a la iniciativa del proceso de revisión; de la fracción IV adicionamos lo relativo a la motivación que debe tener la resolución de la Comisión Nacional; en tanto a la fracción V señalamos el término de su publicación.

Del artículo 574 proponemos reformarlo en su fracción III, para quedar como sigue:

Artículo 574." ...

III. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes. En caso de empate, el

Presidente de la Comisión tendrá el voto de calidad".

La disposición en cita prevé que en caso de empate el voto de los ausentes se sumará al del Presidente de la Comisión; lo cual consideramos inapropiado, pues de alguna manera se deja en manos del Presidente de la Comisión la facultad de emitir resolución; razón por la cual consideramos suprimir lo relativo al voto correspondiente a los miembros ausentes, para no ser utilizados ni para bien ni en perjuicio de la clase trabajadora.

El sistema para la fijación de los salarios mínimos propuesto en este capítulo, por sí sólo no resolverá la situación económica de los trabajadores, se necesita primordialmente la firme voluntad de ayudar a quien más lo necesita, para contribuir a la realización de la dignidad humana de los obreros. El cambio de mentalidad en los sectores de la producción es un factor importante para lograr este objetivo, debemos apartarnos de la simulación de nuestros actos; el trabajador simula que trabaja; el patrón simula que paga bien y el Estado simula que protege a la clase débil de la relación de trabajo. Serie de simulaciones impedoras de la realización de la clase trabajadora conforme a la dignidad humana. Esto no es fácil, se requiere el esfuerzo conjunto encaminado a lograr un objetivo común, se necesita dar el primer paso firme hacia la recuperación del poder adquisitivo de los salarios mínimos.

Cabe aclarar que los sistemas de fijación de los salarios mínimos tienen una eficacia muy relativa, en atención a la inexistencia de una ley económica que determine su monto, pues intervienen diversos factores económicos,

sociales y políticos en su fijación; pero no por ello debemos dejar de lado tan importante aspecto salarial.

Como medida complementaria, entre otras más que el Estado puede adoptar y mantener, está la de controlar el índice de los precios de bienes y servicios de consumo básico, estableciendo montos máximos para la adquisición de dichos bienes; así como una estricta vigilancia en el respeto de los precios máximos autorizados. Para ello, se puede utilizar el Pacto Social como un verdadero instrumento de concertación entre los sectores de la producción, con base en compromisos serios y concesiones recíprocas.

Por último, consideramos que en materia de salarios mínimos se ha hablado mucho y se ha hecho poco; la concertación social utilizada por el Estado para resolver esta problemática se realiza con base en el sacrificio consciente de la clase trabajadora, de ahí que no sea hasta ahora una solución deseada sino más bien una solución tolerada, con efectos transitorios.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La Constitución y la Ley en forma general establecen que el salario mínimo deberá ser suficiente; resultando necesario determinar el alcance subjetivo de esta característica.

En nuestra opinión, para garantizar la idoneidad de este tipo de retribución, es indispensable establecer también el número de cuatro personas como integrantes de una familia tipo, respecto de la cual el salario mínimo cumplirá eficazmente con su atributo de suficiencia; sin perjuicio del número y espaciamiento de los hijos que el trabajador de manera libre y responsable decida tener.

SEGUNDA. Corresponde a una Comisión Nacional la atribución de fijar los salarios materia de nuestro estudio, previa la substanciación del procedimiento legal establecido y con base en los estudios, informes e investigaciones necesarias para ello. Sin embargo, las resoluciones de dicha Comisión adolecen de precisión en cuanto al ámbito personal de

aplicación; considerando al trabajador como jefe de familia.

Al respecto consideramos que si la Ley es obscura en este sentido, la Comisión Nacional tiene la facultad y obligación de determinar e informar el parámetro subjetivo tomado en cuenta en sus trabajos realizados, para estar en condiciones de fijar salarios mínimos suficientes.

TERCERA. La Ley establece que para iniciar el proceso de revisión dentro de la vigencia de los salarios mínimos, se requiere la existencia de circunstancias económicas que lo justifiquen, por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social o a instancia de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones, previo cumplimiento de los requisitos legales previstos para dar curso a la misma. Proceso de revisión impregnado de formalismos y exigencias legales sin razón de ser, pues a la Comisión Nacional compete, entre otros asuntos, revisar los salarios mínimos en cualquier momento dentro de su vigencia; luego entonces, resulta inapropiado que para cumplir con su obligación

legal necesite la solicitud de las instancias señaladas.

Tomando en cuenta las atribuciones y facultades conferidas legalmente a la Comisión Nacional, nos conlleva a considerar la necesidad de establecer un nuevo sistema de revisión de los mínimos de manera periódica y oficiosa; consistente en iniciar a instancia de la propia Comisión el proceso de revisión en los meses de abril y agosto de cada año, y en su caso, fijar los que deberán regir a partir del día primero del mes siguiente.

CUARTA. Los trabajos realizados por la Comisión Nacional se concretizan con la resolución dictada para fijar los salarios mínimos; la cual por emanar de una autoridad laboral en ejercicio de sus atribuciones y facultades, debe estar motivada y fundada en las circunstancias de hecho y de derecho consideradas para apoyar su determinación. Aparentemente la Comisión cumple con este requisito al emitir sus resoluciones; sin embargo, la motivación contenida en las mismas es muy genérica e imprecisa, al hacer sólo referencia general de la situación económica nacional, del desempleo y otros aspectos inherentes

al salario.

Ahora bien, para cada fijación salarial mínima la Comisión Nacional realiza trabajos especializados de los factores relacionados con la remuneración en estudio; por tanto, desde nuestro punto de vista, tiene el deber jurídico y social de motivar sus resoluciones expresando los datos concretos arrojados de los estudios, informes e investigaciones realizadas, para dar a conocer con precisión las condiciones económicas y sociales imperantes tanto a nivel nacional como en particular del trabajador, justificando así la causa real y legal de su decisión.

QUINTA. La capacidad adquisitiva de los salarios mínimos depende estrechamente del índice de los precios de bienes y servicios de consumo básico; desafortunadamente, unos y otros no se incrementan al mismo tiempo y proporción.

Ante esta realidad, consideramos apropiado estabilizar precios y salarios; para tal efecto se requiere establecer y publicar por áreas geográficas, un listado de precios máximos

autorizados de bienes y servicios elementales; los cuales se fijarán y revisarán proporcionalmente con los salarios mínimos y en las mismas fechas establecidas para ello, y tendrán el mismo ámbito espacial y temporal de aplicación. Este trabajo lo puede realizar la propia Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con el apoyo y coordinación de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial. El planteamiento anterior permitirá que los patrones con los precios establecidos puedan pagar los salarios mínimos fijados, y los trabajadores con la remuneración percibida puedan adquirir lo que los patrones producen; se trata de buscar un punto de equilibrio con fundamento en la equidad y entendidas necesidades.

SEXTA. La integridad de los salarios mínimos es una de las normas protectoras consignadas en la Ley Federal de Trabajo; por tanto, no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos previstos por el mismo ordenamiento legal. En este sentido, la ley del Impuesto Sobre la Renta retoma el carácter vital del salario mínimo general y lo declara exento del gravamen impositivo. No obstante lo anterior, el legislador al otorgar este

beneficio se olvidó de los salarios mínimos profesionales; los cuales son susceptibles del impuesto correspondiente, afectándose su integridad remunerativa y, por este hecho, su monto resultará inferior al mínimo prefijado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

De acuerdo con nuestro criterio, las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son de orden público y observancia general; en consecuencia, el interés social está por encima del interés particular del Estado en materia impositiva. Ahora bien, el salario mínimo es el género, en tanto el general y profesional constituyen respectivamente la especie, ambos están destinados a cubrir las diferentes necesidades mínimas de los trabajadores, por no ser iguales los niveles de vida de las personas que los disfrutan; razón por la cual, consideramos necesario incluir a los mínimos profesionales en la legislación hacendaria, para declararlos exentos también del impuesto sobre la renta. De igual manera, se deben considerar para el otorgamiento de beneficios y prerrogativas impositivas, como es el caso del crédito al salario, que las autoridades hacendarias conceden con base en el salario mínimo general.

SEPTIMA. La piedra angular de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores es la defensa de sus intereses, entre estos los salarios mínimos; ello obliga a los representantes sindicales a pugnar por un nivel de vida decoroso para sus representados. Desafortunadamente, las gestiones realizadas no han tenido resultados favorables para los obreros y empleados sujetos a este tipo de retribución, pues es inobjetable que con una percepción mínima prácticamente no se puede vivir satisfactoriamente.

Al respecto, opinamos que el sindicalismo nacional debe recapacitar y adoptar compromisos serios con la clase trabajadora, con el objeto de elevar la productividad y eficiencia laboral de sus agremiados, y con esta base exigir mejores salarios. Con el trabajo productivo se mejorará el nivel de vida de los trabajadores y el bienestar familiar.

OCTAVA. Los salarios mínimos y los precios han sido materia de acuerdos entre los sectores de la producción con la intervención protagonista del Estado, celebrados bajo el rubro de Pacto o Concertación Social. Sin

embargo, los pactos sociales llevados a cabo contienen compromisos morales tan inconsistentes como sus resultados, pues se elimina la posibilidad de obtener beneficios salariales para lograr otros fines que se estiman superiores como la inflación y el desempleo; en contraste con el desordenado incremento de los precios, debido al incumplimiento de los acuerdos contraídos por parte de los patrones ante la carencia de una vía legal para exigir su cumplimiento.

En nuestra opinión, los pactos sociales deben ser publicados en el Diario Oficial de la Federación para el conocimiento y observancia general, y así pueda surtir efectos contra terceros ajenos a los gremios que lo suscribieron; como sucede con los contratos ley.

NOVENA. Ante una situación de crisis, la Concertación Social surge como un remedio necesario para hacer frente a los aspectos sociales y económicos más apremiantes en un momento determinado, de ahí su falta de reglamentación jurídica y su carácter temporal.

Para no colocar a los trabajadores en la disyuntiva de sacrificar sus ingresos mínimos a cambio de promesas, muchas veces incumplidas; consideramos que la Concertación Social debe plasmarse en nuestra Constitución Federal, sentando las bases generales sobre las cuales se deberá regir, como el objeto, elementos formales y personales, medios legales para exigir su cumplimiento, entre otras; correspondiendo a la Ley Federal del Trabajo el desarrollo de las mismas, con el fin de transformarla en un verdadero instrumento de desarrollo social y económico con eficacia jurídica.

B I B L I O G R A F I A

ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Ariel. España. 1973.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo. Porrúa. México. 1984.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. Porrúa. México. 1985.

BREMAUNTZ, Alberto. La Participación en las Utilidades y El Salario en México. s. e. México. 1935.

BRICERO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Omeba. Argentina. 1968.

CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tomo I. Temis. Colombia. 1961.

CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Sexta Edición. Porrúa. México. 1983.

- CASTERONA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. Fuentes Impresores. México. 1984.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Cuarta Edición. Trillas. México. 1985.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Tercera Edición. Porrúa. México. 1990.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta Edición. Porrúa. México. 1994.
- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Tercera Edición. Porrúa. México. 1979.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Séptima Edición. Porrúa. México. 1989.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Concertación Social, Reconversión y Empleo. Porrúa. México. 1988.
- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volúmen III. Segunda Edición. Depalma. Argentina. 1977.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Séptima Edición. Porrúa, México, 1981.

DOMINGUEZ VARGAS, Sergio. Teoría Económica. Novena Edición. Porrúa. México. 1981.

FLORES ZAVALA, Ernesto. Elementos de Finanzas Públicas Mexicanas. "Los Impuestos". Décima Quinta Edición. Porrúa. México. 1974.

GOMEZ GRANILLO, Moisés. Breve Historia de las Doctrinas Económicas. Décima Segunda Edición. Esfinge. México. 1984.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Primera Edición. Porrúa. México. 1980.

JANE SOLA, José. El Problema de los Salarios en España. Oikos-tau. España. 1969.

LÓPEZ ROSADO, Diego. Historia y Pensamiento Económico de México. "Comunicaciones y Transporte. Relaciones de Trabajo". Volumen III. (Textos Universitarios). UNAM. México. 1969.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983.

OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Segunda Edición. Harla. México. 1985.

RANGEL COUTO, Hugo. La Teoría Económica y el Derecho. Tercera Edición. Porrúa. México. 1980.

SAMUELSON, Paul A. Economía. Décima Primera Edición. Tr. Manuel Gala Muñoz. Mc. Graw Hill. México. 1984.

SANCHEZ C., Pedro. Curso de Legislación del Trabajo. Aruyú. Argentina. 1954.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Segunda Edición. Porrúa. México. 1979.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Porrúa. México. 1978.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Los Salarios. "Manual de Educación Obrera". Segunda Edición. Ginebra. 1968.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Manual de Derecho del Trabajo. Tercera Edición. México. 1982.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Centésima Traceava Edición. Porrúa. México. 1996.

Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común, y para toda la República en Materia de Fuero Federal. Quincuagésima Quinta Edición. Porrúa. México. 1995.

Ley Federal del Trabajo. Septuagésima Sexta Edición. Porrúa. México. 1996.

Ley del Impuesto Sobre la Renta. Quincuagésima Cuarta Edición. Porrúa. México. 1995.

Ley del Seguro Social. Quincuagésima Quinta Edición. Porrúa. México. 1995.

Ley de Compensaciones de Emergencia al Salario Insuficiente. (Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de septiembre de 1943)

* Abrogada por el artículo segundo, fracción III del Decreto por el que se abrogan diversas leyes, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 14 de enero de 1988.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Décima Cuarta Edición. Consta de seis tomos. Heliasta. Argentina. 1979.

DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima Cuarta Edición. Porrúa. México. 1986.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Bibliográfica Argentina Omeba. Argentina. 1979. Consta de veintiséis tomos.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Segunda Edición. Porrúa. México. 1987. Consta de ocho tomos.

MASCAREÑAS, Carlos. Nueva Enciclopedia Jurídica. Francisco Seix. España. 1983.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo Ediciones. México. 1981.

OTRAS FUENTES

RODRIGUEZ CASTEÑADA, Rafael. "México, pobre e injusto, el destino de los pobres, más pobreza, la única solución política". Proceso. Número 727. México. 8 de octubre de 1990.

ACOSTA, Carlos y Salvador Corro. "El Pacto, no acuerdo, sino imposición". Proceso. Número 733. México. 19 de noviembre de 1990.

CORRO, Salvador y Guillermo Correa. "Los líderes, temerosos de un estallido obrero. Con la renovación del PECE sobrevino la anarquía: cada quien su precio". Proceso. Número 734. México. 26 de noviembre de 1990.

CORRO, Salvador y Guillermo Correa. "La canasta básica, sólo referencia del pasado". Proceso. Número 735. México. 3 de diciembre de 1990.

Handwritten:
V. C. B.
Mark