

90



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

“LA INUTILIDAD DE LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS”

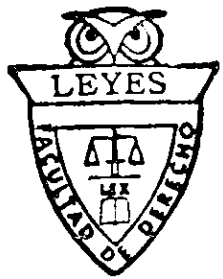
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

DANIEL BENITEZ PEREZ



300175



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**

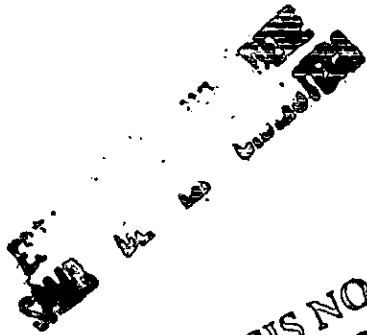


**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**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.



ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA

CON UN ETERNO AGRADECIMIENTO A:

DIOS PORQUE GRACIAS A LA VIDA  
QUE ME HA DADO DIA CON DIA  
HOY ME DA LA GRANDIOSA OPORTUNIDAD  
DE CONCLUIR CON UNO DE MIS SUEÑOS MAS GRANDES...

A LA MEMORIA DE RUTILIO BENITEZ C.  
PORQUE ESTE LOGRO ES TAN TUYO COMO MIO PAPA  
Y DESDE DONDE ESTES QUIERO QUE SEPAS  
QUE TU AMOR Y TU RECUERDO ME SIGUEN IMPULSANDO...

A MI MADRE EPIFANIA PEREZ CHAVEZ,  
MIS HERMANOS RICARDO, ALBERTO, ALEJANDRA,  
JOSE LUIS, VIRGINIA Y ANTONIA DE QUIENES HE  
RECIBIDO SU APOYO Y SU AYUDA DESINTERESADA...

A MI ESPOSA Y MIS HIJOS

A EL LIC. JORGE OLVERA QUINTERO  
PORQUE GRACIAS A SU ASESORIA,  
SABIOS COMENTARIOS, AMISTOSA AYUDA  
Y GRAN PACIENCIA HIZO POSIBLE ESTE TRABAJO...

A LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MEXICO  
PORQUE ME ENORGULLESE SER EGRESADO  
DE ESTA "ALMA MATER", RESPALDO MORAL Y  
Y FUERZA ABSOLUTA QUE NINGUNA OTRA  
INSTITUCION PUEDE OSTENTAR

# **LA INUTILIDAD DE LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS**

INTRODUCCION.....	I
-------------------	---

## **CAPITULO PRIMERO: ANTECEDENTES GENERALES**

1.1 La colonia y la independencia .....	1
1.2 Epoca Prerrevolucionaria .....	4
1.3 La constitución de 1917.....	11
1.4 Leyes reglamentarias (1931 - 1970).....	13
1.5 Ultimas reformas.....	20

## **CAPITULO SEGUNDO: MARCO CONCEPTUAL**

2.1 Definición de salarios mínimos.....	25
2.2 El significado de los salarios mínimos.....	26
2.3 Los Conceptos de salario mínimo general y salario mínimo profesional.....	28
2.4 Los campos de aplicación de los salarios mínimos.....	39
2.5 La defensa de los salarios mínimos.....	40
2.6 Los salarios mínimos y cuotas sindicales.....	41
2.7 El salario mínimo y la Organización Mundial del Trabajo.....	44
2.8 Fijación de Salarios Mínimos.....	46
2.9 Cuadro comparativo Salario Mínimo General.....	52
2.10 Pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo en el año 2000.....	57
2.11 Intentos gubernamentales que trataron de regular el salario o que buscaban su mejora.....	60
2.12 Diversas posturas para reformar la Ley Federal del Trabajo en relación al salario mínimo.....	67

*CAPITULO TERCERO: MARCO JURIDICO*

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	70
3.2 Ley Federal del Trabajo .....	72
3.3 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	79
3.4 División Reglamentaria.....	82
3.4.1 Atribuciones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.....	96
3.4.2 Finalidad de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos .....	97
3.4.3 ¿ Y para que tanta organización?.....	98

*CAPITULO CUARTO: EL ANALISIS DE LA INUTILIDAD DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS.*

4.1 El artículo 123 de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.....	101
4.2 La fundación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos es bien enfocada pero no ha dado resultados para la cual fue creada.....	104
4.3 Motivos por los cuales se manifiesta la inutilidad de dicha Comisión.....	111
4.4 Propuesta para establecer un salario digno y decoroso a los Trabajadores.....	114

CONCLUSIONES.....	119
-------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.....	126
-------------------	-----

## *INTRODUCCION*

En México, la pobreza y los fenómenos de exclusión social relacionados con ella constituyen un problema antiguo. A pesar de que el bienestar es un compromiso constitucional y programático del régimen emanado de la Revolución de 1917, y de que todas las fuerzas políticas del país han coincidido en la necesidad de un sistema económico productivo capaz de proporcionar empleo, salarios bien remunerados, educación y salud a toda la población, no se ha podido construir un modelo económico estable capaz de atenuar la pobreza, extender la igualdad de oportunidades y generar un mínimo de bienestar para todos los habitantes. Las políticas asistencialistas y distributivas aplicadas por el Estado y por algunos Actores sociales han tenido un éxito muy relativo en aliviar la pobreza, en tanto que las desigualdades generadoras de exclusión se han agravado. De manera que hoy en día y desde hace mucho tiempo atrás uno de los grandes problemas laborales con los que nos enfrentamos es el insuficiente salario mínimo determinado por la Comisión Nacional de salarios Mínimos y pagado a los trabajadores como retribución a su jornada diaria laborada, claro la solución a este conflicto no resuelve toda la problemática que envuelve a México sin embargo sería valioso empezar a partir de ahí para provocar un cambio en la ya tan deteriorada justicia social.

Definitivamente no podemos hacer caso omiso a este gran conflicto, ya que el mismo trae como consecuencia el desencadenamiento de muchos mas discrepancias de diversos índoles como los podemos apreciar en el orden social, tal como lo son economía subterránea, delincuencia, corrupción, exclusión social de las economías industrializadas etc. De orden laboral como lo son huelgas, improductividad, insatisfacción laboral, etc. De índole económico como lo es la baja del poder adquisitivo general de la población, inestabilidad económica, etc.

En el desarrollo de la presente tesis se demuestra de manera contundente el mal trabajo que hace la Comisión Nacional de Salarios Mínimos al determinar las bajísimas cantidades como concepto de salario, ya que definitivamente este concepto no cumple con el objetivo para el cual fue constituido.

Sabemos que dicha cantidad se fija después de realizar los análisis económicos del entorno, estadísticas y demás estudios necesarios para llegar a determinar una tasa de incremento que represente realmente el porcentaje necesario para que el trabajador pueda hacer frente a todas

las alzas que se van dando en los costos y precios de todos los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades básicas. Sin embargo esta cantidad nunca ha sido real, ya que definitivamente siempre ha estado por debajo con relación al incremento en general que sufre toda la economía.

Es bien sabido de esta manera que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no ha cumplido con el reto de proporcionar cantidades razonables en la práctica y no solo en teoría, por lo que quiero dejar bien claro, que el concepto de salario mínimo no es erróneo sino es equivocada la Institución que lo determina y los medios de que se vale para hacerlo. De tal manera que se deben buscar otros medios alternos para dar solución a este conflicto que conforme pasa el tiempo los estragos desencadenados por el mismo afectan cada vez mas la estabilidad laboral en México, un México con hambre de justicia social, económica y sobre todo con ansia de desarrollarse plenamente.



## *CAPITULO I. ANTECEDENTES GENERALES*

Analizaremos históricamente la evolución de los salarios en México, este trabajo se realiza por considerar que es la forma metodológica más eficaz para comprender la evolución de su determinación a través de sus diferentes etapas por las que ha pasado nuestro país solo de esta manera sabremos cuanto ha avanzado y el porque de la situación actual.

### *1.1 - LA COLONIA Y LA INDEPENDENCIA.*

Las leyes de Indias de 1542 marcaron cambios trascendentales gracias a la influencia ejercida por Fray Bartolomé de las Casas, estas leyes buscaban proteger a los aborígenes americanos prohibían la esclavitud de los indios, el trabajo involuntario, la reducción en unos casos y la abolición en otros de la encomienda, la que consistía en los servicios personales. "Si bien es cierto que estas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en la realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos entre el indio y el conquistador"<sup>1</sup> Causa de las protestas que suscitaron estas leyes entre los conquistadores y los colonos, las cuales fueron revocadas y anuladas por la Ley de Malinas de 1545. A pesar de esto por Cédulas de Valladolid de 1549 los servicios personales como parte de las encomiendas se suprimieron, reduciéndose solamente al cobro de rentas o tributos en especie o en dinero. En este mismo año se ordenó que ningún encomendero enviara sus indios a las minas, se mandaba además, que se restringiera el uso de indios tamemes (cargadores) asimismo, se agregaba que cuando fueran ocupados los indios en la provisión de bastimentos de las minas, se les debía pagar a destajo y no a jornal. En esta cédula se hacía ver que los indios no se alquilaban voluntariamente por que no se les daba comúnmente más de ocho maravedies y medio cada día, agregando que el pago que se les diera debía alcanzar para mantenerse cómodamente y para ahorrar para otras necesidades.

En consecuencia como podrá apreciarse, ya en la mencionada cédula se exigía un pago de "Salario" que puede considerarse como mínimo, puesto que debía cubrir todas las necesidades, entendiéndose que no sólo era las del trabajador, siendo también las de su familia. Este es quizá, el antecedente más remoto en México sobre el establecimiento, aun sin señalar específicamente una

---

<sup>1</sup>Dávalos José Derecho del Trabajo I Edit. Porrúa 1992 p. 53

cantidad mínima, de una disposición sobre Salario Mínimo. Al darse cabal cumplimiento a la cédula de Valladolid, se inicia el trabajo asalariado en las minas, con la participación de indios encomendados.

### LA INDEPENDENCIA.

En el Decreto Constitucional de Apatzingán se estableció en el artículo 38 que: "Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública." Se observa la influencia del sistema liberal en esa época, bajo la cual estaba don José María Morelos, principal inspirador de ese decreto constitucional, de un gran sentido humanista.

Antes de iniciarse la revolución de independencia de México en 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, pretendían lograr un cambio que le asegurase el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española.

" Postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y de los terratenientes peninsulares.

La revolución de independencia, desde que estalló, puso de manifiesto con claridad la inmensa importancia movilizadora, organizadora y transformadora de las ideas avanzadas, de las instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político" <sup>2</sup>

La primera Constitución mexicana fue la de Apatzingán de 1814, que desgraciadamente no tuvo vigencia real y que estaba inspirada por un lado en la legislación liberal de las Cortes Españolas y por el otro en Norte América. Contenía importantes reformas que destruían al anterior régimen colonial, tales como: la libertad de industria, de trabajo y de reunión para asuntos políticos; abolición de tormentos, de prestaciones de trabajos forzados, de títulos de vasallo, de encomiendas y repartimientos. de la inquisición y de los tribunales de la fe; supresión de la orden de la Compañía, prohibición de cargos públicos al clero. Así pues, esta fue una gran reforma y un gran paso a las aspiraciones de libertad de la nación mexicana.

---

<sup>2</sup> Dávalos José op. cit., p. 55

A pesar de las intensas luchas libradas, de 1810 a 1855 no se logró nada en materia laboral y el mejoramiento de la clase trabajadora fue prácticamente nulo.

Por otro lado tenemos algunos datos de jornales que se pagaban en 1815, y que señalan seis reales diarios para los sobrestantes y tres reales para los peones. Además los salarios del centro del país variaban entre veinticinco y cincuenta centavos al día.

El barón de Humboldt señala en su Ensayo Político “que en México se computa el jornal a razón de dos reales de plata en las regiones frías y de dos y medio en las calientes. Este salario parecería módico, pero en Estados Unidos el jornal era de catorce a dieciséis reales de vellón; en Francia de seis a ocho reales de vellón... .. sorprende al viajero la insalubridad del obrador y el mal trato que se da a los trabajadores, hombres libres, indios y hombres de color estan cubiertos de andrajos”<sup>3</sup>.

Según datos recabados de diversas fuentes y ponderados por la entonces Secretaría de Economía Nacional, el gran promedio de salario para el peón de campo en el país, fue de sesenta y seis centavos diarios para adultos en el año de 1833. Con el insuficiente jornal de uno a tres reales diarios, era sumamente difícil que los trabajadores y su familia se alimentaran siquiera regularmente pues por ejemplo, el hectólitro de maíz valía 87 centavos, el de trigo \$2.25 y los cien kilogramos de frijol \$2.90.

Al no existir industrias y agricultura desarrolladas, el sistema de trabajo era artesanal y de peonaje semifeudal. En 1823 existían en México 44,800 mineros y 2,800 textiles en las siete fábricas del país, el salario era de real y medio diario (dieciocho centavos). En las fábricas textiles, el salario de un obrero era de dos reales y medio por dieciocho horas de trabajo diarios. Para la mujer obrera y los niños un real semanario. Treinta y un años más tarde, en 1854, habían aumentado las factorías textiles a 50, con un capital invertido de diez y medio millones de pesos, ocupando a doce mil obreros que recibirían un jornal cuyo promedio era de tres reales diarios, (treinta y siete centavos). ¡ Un aumento de seis centavos en treinta y un años!. Definitivamente la situación que se vivía en ese entonces era un tanto tan injusta como la que vivimos actualmente, considerando que realmente no ha habido una época en la que se proceda a fijar una cantidad equitativa que compense a los trabajadores por la jornadas desempeñadas

---

<sup>3</sup> De Humboldt, Alejandro Citado por Vázquez Genaro V: Doctrinas y Realidades en la Leg. para los Indios 1940 p. 10

## *1.2.- EPOCA PRE-REVOLUCIONARIA.*

No sabemos quien lanzó en el siglo pasado la idea de los Salarios Mínimos, pero aquel sacrilego fue tal vez quemado en las hogueras del liberalismo económico, porque su tesis rompía el dogma de la libertad absoluta del capital para explotar al trabajo.

Se cuenta que en Australia y Nueva Zelandia son los dos primeros pueblos que legislaron en la Edad Contemporánea sobre los Salarios Mínimos; y parece cierto que aquella legislación constituyó una fuente de inspiración para el General Alvarado en su intento creador de un nuevo orden social para el Estado de Yucatán.

Es probable que la reglamentación de nuestra Declaración de Derechos Sociales y de la Ley Federal del Trabajo de 1970, puedan ofrecerse como el modelo teórico de la era que vive la humanidad, pero ahí se reproduce, en la determinación del monto de los salarios y en su realización en el campo y en los talleres, el adagio célebre de los virreyes de la nueva España, cuando recibían los mandamientos del rey: Obedézcanse, pero no se cumplan.

Principiaba el siglo XX en México, el panorama político y social había cambiado en un siglo, México había dejado de ser una colonia Española: México vivía su lozana juventud independiente. Ya no eran explotados los trabajadores, mujeres y niños en antros inmundos donde salían los obreros despedidos, sin esperanza alguna de sustento, ya no habían esas clases de explotación, había otras nuevas pero no menos inicuas, para comprender más profundamente este razonamiento procederemos a analizar los siguientes antecedentes:

### a) Huelga de Cananea.

Los hermanos Flores Magón (Ricardo y Enrique) fueron los que iniciaron el movimiento obrero. Desde fines de 1905 a principios de 1906, la junta organizadora del Partido Liberal Mexicano estuvo elaborando su nuevo programa, lanzo primero un proyecto, más tarde un ante proyecto, y cuando este estuvo suficientemente discutido, se publico un manifiesto a la Nación y el Programa del Partido Liberal Mexicano.

Entre los que habían colaborado más de cerca en su elaboración se encontraban dos miembros del Partido Liberal Mexicano, Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón fue debido a ellos y a la insistencia personal de Ricardo F. Magón que se insertaron en el programa del Partido Liberal, artículos de avanzada y atrevida ideología proletaria, de los cuales mencionaremos a continuación:

#### “CAPITAL Y TRABAJO.

a.1) Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un Salario Mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país en el que el promedio del salario es inferior al citado y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en los que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

a.2) Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

a.3 ) Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del trabajo máximo y Salario Mínimo.

a.4) Prohibir el empleo de niños menores de 14 años.

a.5) Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades, aguardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

a.6) Obligar a los patrones o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.

a.7) Obligar a los patrones a pagar indemnización por accidentes de trabajo.

a. 8 ) Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros del campo para con los amos.

a.9) Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

a.10) Obligar a los arrendadores de campo y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades, por las mejoras que dejen en ellas.

a.11) Prohibir a los patrones, bajo penas severas que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea dinero en efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les haga descuento de su jornal, o que se retarde el pago de la raya por más de una semana, o se niegue al que se separa del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

a.12) Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir, en ningún caso, que los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se le pague en otra forma que a los extranjeros.

a.13) Hacer obligatorio el descanso semanal. ”<sup>4</sup>

Estas ideas y proclamos indudablemente influyeron en el movimiento de Huelga de Cananea y Sonora, como lo veremos:

Aparentemente los mineros estaban mejor remunerados que ningún otro trabajador, ya que en ese mismo tiempo había jornaleros que ganaban hasta 8 centavos diarios y los altos salarios de Cananea eran de \$3.00 pesos pero con la diferencia que este sueldo de los mineros se veía aminorado con el alto costo de la vida que en ese tiempo prevalecía, así que la situación venía siendo la misma en Cananea como en toda la República, los trabajadores, obreros y jornaleros no ganaban “sino lo preciso para no morir de hambre”, ya que no les alcanzaba para comprar los alimentos más indispensables, es decir si compraban un artículo comestible de primera necesidad no podían comprar otros también de igual necesidad.

“En la industria minera los trabajos más rudos y peligrosos eran desempeñados por mexicanos, que por excepción lograban ascensos”<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Díaz Cárdenas León “Cananea Primer brote del sindicalismo en México” Ed. CEHSMO 3ª Edición México 1980 p. 17,18,19

<sup>5</sup> Díaz Cardanes León op. cit. p. 24

Como si esto fuese poco sus salarios eran pagados con “bilimbiques”, en tanto que de los extranjeros se pagaban en dólares; es decir a los extranjeros (norteamericanos, ingleses o alemanes), se les pagaba poco más del doble que a los mexicanos. Eran pues en esto, como en otros muchos casos los nacionales, extranjeros en su propia tierra.

Por tales causas, se dio la llamada huelga de Cananea, cuya motivación fue entre otras causas, la diferencia de sueldos entre trabajadores extranjeros y mexicanos y lo bajo de los ingresos para estos.

Es por esto que no poca sorpresa causó a las autoridades del pueblo, al igual que a los directores de Cananea Consolidated Cooper Company, la enérgica e inesperada determinación de los trabajadores cuando la noche del 31 de mayo de 1906, en uno de los cambios de operarios y mineros, en la mina “Oversight” se declaró iniciada la huelga.

El movimiento fue unánime, todos contestaron como un solo hombre. A las 10 de la mañana, los 14 representantes de los huelguistas que eran entre otros Esteban B. Calderón, Manuel M. Diéguez, Valentín López se presentaron en la oficinas de la empresa en donde les esperaba el apoderado de la negociación Lic. Pedro D. Robles y las autoridades del lugar.

Fue Manuel M. Diéguez, quien dio a conocer las peticiones de los obreros haciendo saber que estaban inconformes con la preponderancia y la diferencia de los salarios de que los extranjeros gozaban; con las largas jornadas de 12 horas y con los salarios de tres pesos diarios. En cambio pedían cinco pesos como sueldo mínimo uniforme, ocho horas como jornada máxima de trabajo y destitución de algunos capataces extranjeros que se significaban por su odio a los obreros mexicanos.

El representante de las empresas calificó de “exageradas las pretensiones proletarias pero indicó que si los trabajadores regresaban inmediatamente a sus labores, presentaban por escrito sus peticiones, la empresa las estudiaría, tal salida ya la esperaban pues en aquel momento Esteban B. Calderón hizo entrega de las peticiones obreras por escrito, declarando terminantemente que los obreros no regresarían a su trabajo si antes la empresa no accedía a sus peticiones.

El documento presentado por los obreros decía:

## MEMORANDUM

1.- “Queda el pueblo declarado en huelga.

2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar las condiciones siguientes:

I.- La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19).

II.- El mínimo sueldo del obrero será de 5 pesos, con ocho horas de trabajo.

III.- En todos los trabajos de la “Cananea Consolidated Cooper Company”, se ocuparan el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.

V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación tendrá derecho a ascenso, según sus aptitudes”<sup>6</sup>

Las negociaciones no pudieron continuar, la lucha que empezaba prometía ser ruda y encarnizada, por lo que Barroso, Presidente Municipal de Cananea asustado por la fuerza que tomaba el movimiento en las primeras horas del día 1 de julio, telegrafió al Gobernador Izabal del estado de Sonora, lo mismo hacia el coronel C. Greene, gerente de la compañía minera, telegrafió al mismo Izabal solicitando su intervención para que le mandara más tropas así como también solicitó ayuda de sus amigos del “otro lado” para que le mandaran soldados americanos.

Y así amaneció el día 2 de julio de 1906 en Cananea y llegó el tren formado de seis carros, en los cuales venía el Gobernador Izabal acompañado de personajes oficiales de Hermosillo y en los cinco restantes venían soldados americanos armados. Ese mismo día por la mañana ingresaron a la cárcel algunos dirigentes obreros y por la tarde los trabajadores resolvieron hacer otra manifestación avanzando silenciosamente, intentaban hablar con el Gobernador Izabal, pero fue una señal de nuevo combate de una lucha desigual y heroica, ya que luchaban contra soldados americanos. El Gobernador Izabal cometió una grave falta Constitucional por haber permitido sin autoridad de las Cámaras o del Ejecutivo la entrada de tropas extranjeras a Territorio Nacional.

---

<sup>6</sup> Díaz Cárdenas León op. cit. p. 39



En las altas esferas oficiales de Estados Unidos se calificó de “Caso insólito” el hecho de que un Gobernador del Estado Extranjero se dirigiera al gobierno de Estados Unidos pidiendo ayuda para sofocar un movimiento interior, dijeron que tal acción del Gobernador Izabal, establecía un nuevo precedente diplomático desconocido hasta entonces, pero el Gobernador contaba con el apoyo del Vicepresidente Ramón Corral y del mismo Presidente de la República, General Porfirio Díaz, así que nadie pudo acusarlo de traidor a la patria.

El coronel Green gerente de la compañía minera anunció al General Díaz que estaba listo para aumentar el sueldo de los mineros, pero el Presidente Díaz no se lo permitió diciéndole con su frase “no me alboroten a la caballada”. Fue así que el General Torres dirigió la palabra a dos mil trabajadores diciéndoles que deberían regresar a sus labores, en el término de dos días y que sus salarios no se les aumentaría ni un centavo, de no hacerlo así serían incorporados en los batallones que peleaban contra los Yaquis.

El día 5 de junio de 1906 fueron detenidos Diéguez, Calderón Ibarra y otros cinco obreros y después de un falso proceso fueron condenados a la pena más grande que la muerte, que consistía en 15 años de prisión en San Juan de Ulúa.

Por su parte, los valientes mineros que de una manera tan viril despertaron su conciencia de clase, acosados por el hambre volvieron al trabajo rumiando dolorosamente su coraje proletario; pero cinco años después estaban alistados bajo las banderas rojas de la Revolución Mexicana y salían a exigir justicia para los trabajadores.

#### b). - Huelga de Río Blanco.

Tenemos noticias de la espantosa matanza de los trabajadores textiles de Río Blanco por las fuerzas federales, allí como en Cananea fueron los Hermanos Flores Magón los organizadores del llamado Gran Círculo de Obreros Libres que se extendió a las regiones fabriles del Estado de México, Puebla, Tlaxcala, Veracruz y el mismo Distrito Federal.

En la segunda quincena de octubre de 1906, los obreros de Atlixco, Puebla se lanzaron a la huelga siendo secundados por los trabajadores de las fábricas textiles de Tlaxcala. En represalia los patrones de Veracruz, Puebla y Tlaxcala cerraron las fábricas despidiendo a sus trabajadores, los

cuales declararon una huelga general que se extendió por todo el país. Dada la gravedad de los conflictos los patrones acudieron ante el Gobierno del General Díaz.

Las ansias de mejoramiento de los trabajadores e imperiosas necesidades de defensas colectivas contra la jornada de trabajo de quince horas, el empleo de niños de seis años de edad y las arbitrariedades de los capataces, hicieron que el nuevo organismo se desarrollara con inusitado auge. Los industriales de Puebla aprobaron el 20 de noviembre de 1906 el reglamento para fabricas de hilados y tejidos de algodón, cuyo contenido principal era el siguiente: "La cláusula primera fijó la jornada de trabajo de seis de la mañana a las ocho de la noche".<sup>7</sup>

Este reglamento se puso en vigor el día 4 de diciembre de 1906 provocando la huelga de los trabajadores, los obreros pensaron que el dictador les haría justicia, las comisiones de obreros e industriales se trasladaron a la metrópoli para tratar la cuestión con el General Díaz quien arbitraria el conflicto.

El 5 de enero de 1907 los comisionados obreros fueron obligados a comunicar a los trabajadores que el fallo del Presidente había sido favorable a los intereses de los trabajadores, el domingo 6 de enero de 1907 se reunieron los trabajadores en el teatro "Gorostiza" y cuando les dieron a conocer el laudo presidencial, advirtieron que se trataba de una burla sarcástica, provocándose una reacción violenta contra el dictador, acordando los trabajadores no volver al trabajo, contrariando el artículo primero del laudo que declaraba expresamente que los trabajadores deberían regresar a sus labores el día siete.

El lunes siete de enero los industriales estaban seguros de que los obreros volverían a sus labores, que no desobedecerían el laudo presidencial. De todas las calles que conducen a las factorías se vio avanzar a los obreros a los cuales se creían vencidos pero no fue así ya que el trabajador traía los puños crispados y el rostro lleno de dolor y odio; se situaron frente al edificio de la fábrica en actitud de desafío para que les vieran claramente que no estaban dispuestos a trabajar a pesar de la conminación presidencial; sin embargo, mucha gente fue asesinada por el General Rosalío Martínez por orden del Presidente Porfirio Díaz, después de los fusilamientos colectivos el orden fue restablecido.

---

<sup>7</sup> Río Blanco y Cananea. Textos Universitarios U.N.A.M. 1960 p. 36

Si analizamos estos dos movimientos de Cananea y Río blanco se puede observar que se enfrentaron dos concepciones de la vida y del progreso porque aunque sus intentos se vieron frustrados siempre por el Presidente de la República, General Porfirio Díaz, no fueron del todo en vano, por que más tarde muchas de sus peticiones quedaron plasmadas en la Constitución de 1917.

### EPOCA POST-REVOLUCIONARIA.

El 19 de octubre de 1914 un principio fundamental que había de quedar cristalizado en el artículo 123 constitucional de 1917, el cual se debe a la ley de Cándido Aguilar que fue la primera en fijar el Salario Mínimo para el estado de Veracruz, tal vez esta la legislación podría parecer hoy rudimentaria, pero en la época que fue dictada tuvo enorme resonancia y sirvió para preparar la legislación futura.

El Salario Mínimo.- “ El artículo quinto de la Ley de Cándido Aguilar fijaba en un peso el Salario Mínimo que debían percibir los trabajadores y establecía que dicho salario podría ser pagado por día, por semana o por mes,”<sup>8</sup>

En los contratos por obras a destajo o a precio alzado podía pagarse en fechas diversas, pero teniendo en cuenta el mínimo fijado, el pago del salario debería hacerse en todo caso en moneda nacional.

En este artículo quinto también se declaró extinguida las deudas que hasta el momento de ser promulgada la ley reportaron los campesinos en favor de sus patrones.

### *1.3.- LA CONSTITUCION DE 1917.*

Como se mencionó anteriormente la Ley de Cándido Aguilar fue la primera que fijo el Salario Mínimo para el estado de Veracruz y dicho principio también se cristalizó en el artículo 123 de la Constitución de 1917. Varias fracciones de dicho artículo contienen disposiciones sobre el salario:

---

<sup>8</sup> De la Cueva Mario “Derecho Mexicano del Trabajo” Edit. Porrúa, 1954 p. 220

Primero.- la fracción X dispone que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal y que queda prohibido efectuar el pago en mercancía, vales, fichas, o cualquier otro signo con que se pretenda substituir la moneda.

El inciso c) fracción XXVII dice que el plazo para el pago del salario no podrá exceder de una suma cuando se trate de jornaleros, término que se aplica a los trabajadores que tienen fijados un salario diario.

El inciso d) de la fracción XXVII dice que el pago no podrá efectuarse en lugares de recreo, fondas, cafés, tabernas, cantinas o tiendas, cuando no se trate de empleados de esas empresas.

La fracción VII, nos habla de la igualdad del salario y ordena que para trabajo igual debe corresponder salario igual.

El Salario Mínimo está consignado en la fracción. VI que menciona que el Salario Mínimo que deberá de 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.

El inciso b) de la fracción XXVII establece que es nula la estipulación que no fije el salario remunerador, lo cual indica que el salario que debe percibir un trabajador no es tan solo el mínimo vital sino que debe ser remunerador, es decir debe retribuir también no sola para la necesidad, sino la responsabilidad inherente al puesto.

Los preceptos que se refieren a la protección del Salario Mínimo se pueden clasificar en tres grupos:

1.- Protección frente al patrón.- El inciso e) de la fracción XXVII prohíbe las tiendas de raya; el inciso f) prohíbe retener el salario por concepto de multa.

El párrafo final de la fracción XXIV dice que la responsabilidad de los trabajadores por deudas contraídas con el patrón no podrá exceder del salario de un mes.

2. - Protección frente a los acreedores del trabajador se exceptúa el Salario Mínimo de todo acto de embargo compensación o descuento.

3. - Protección frente a los acreedores del patrón; la fracción XXIII dice que los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año o por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otro, en el caso de concurso o quiebra.

En el artículo 123 de la constitución se establecieron los principios de protección al trabajador, al redactarse hubo varios miembros del Congreso constituyente en Querétaro que se oponían a incluirlo en la carta magna, afirmando que no se podía restringir la libertad natural del hombre para decidir su destino en la vida económica sin embargo, finalmente se aceptó el proyecto de este artículo que determinó los derechos de la clase trabajadora.

Los derechos del trabajador que la Constitución comprende en el mencionado artículo son mínimos, lo cual implica que pueden ser ampliadas en la legislación ordinaria o en la contratación particular.

#### *1.4. - LEYES REGLAMENTARIAS (1931-1970)*

De 1917, año en que entro en vigor la Carta Magna en Querétaro, a 1931 transcurre un lapso de experimentación jurídica, económica, política y social en el país a través de diversos ordenamientos legales, para dar el desarrollo y aplicación de las bases contenidas en el artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

Hacia la mitad de la tercera década de este siglo, se advirtió la urgente necesidad de uniformar las normas laborales y a dar intervención jurisdiccional y administrativa al estado federal en materia del trabajo, lo que ocasionó que en 1927 fuera creada y comenzara a funcionar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para el conocimiento y resolución de conflictos laborales, principalmente de naturaleza económica que afectaban empresas con establecimientos diseminados por el territorio nacional o cuya importancia ameritaba una solución única y general.

En 1929 se reforma la constitución federal, para facultar al Congreso de la Unión a legislar exclusivamente las leyes del trabajo.

Una vez reformada la Constitución, la entonces Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, formuló un proyecto de ley Federal del Trabajo, que fue ampliamente discutido en la Cámara Legislativa hasta convertirse en la ley Federal del Trabajo de 1931, que formó el marco institucional que sirvió de base al desarrollo de las actividades productivas del país durante el lapso de treinta y nueve años.

Los Legisladores realizaron un esfuerzo colosal en la Ley de 1931 para lograr la implantación de los Salarios Mínimos, lo cual, con muchas deficiencias, se efectuó ese mismo año para el bienio 1932/1933. En el Artículo 90 de la citada Ley Federal del Trabajo se manifestó que Salario Mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario.

El artículo 99 traducía lealmente el pensamiento del artículo 123, pues hablaba de necesidades normales, pero el artículo 416 señaló los elementos que debían acopiarse para la determinación de los montos, entre ellos: las llamadas necesidades mínimas, concepto esencialmente distinto al de necesidades normales que se maneja en el texto constitucional, las autoridades federales del trabajo sostuvieron que el Salario Mínimo era un salario vital. En su edición de la Ley Federal del Trabajo de 1934, relata Enrique Calderón que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, creada en 1932 para vigilar su funcionamiento, dictó varias resoluciones en las que manifestó que el Salario Mínimo a que se refiere el artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo no es precisamente un salario remunerador, para cuya fijación debe tomarse en cuenta la productividad del trabajo, sino un salario vital, en cuyo cálculo entran como factores las necesidades del trabajador y su familia.<sup>9</sup>

La reglamentación de las bases constitucionales en la ley Federal del Trabajo de 1931 en ambos aspectos puede sintetizarse en cuanto al salario de la manera siguiente:

Las bases de la declaración de Derechos en materia de salarios, constituyen la piedra fundamental del derecho mexicano del trabajo en lo que atañe a la relación laboral individual.

---

<sup>9</sup> De la Cueva Mario "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Edit. Porrúa 1980 p. 310-311

Su propósito es de asegurar a los trabajadores una percepción económica que otorgue a la familia obrera un mínimo de subsistencia decorosa y las posibilidades de mejoramiento del salario se rigen por los principios fundamentales de la Declaración de Derechos:

El Salario Mínimo remunerador. En este orden de ideas, la ley admite la libre contratación en materia de salario a condición que no se fije uno inferior al mínimo establecido, pero las partes tienen amplia libertad para fijar salarios mayores, atendiendo al principio de que éstos deban ser cuantificados en atención a la calidad y cantidad del trabajo contratado y a las responsabilidades inherentes al puesto.

De acuerdo con lo anterior, la institución del Salario Mínimo y su desarrollo reglamentario contempló la necesidad de que el establecimiento del monto de los salarios es una cuestión que interesa profundamente a la nación y a la clase trabajadora que requiere de una elevación constante de vida, así como el desarrollo de las actividades productivas. En razón de ello se creó la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, como organismo coordinador de todas y cada una de las comisiones que se forman en las diversas regiones en que quedó distribuido el territorio nacional; esta nueva organización permitió que la determinación del monto de los Salarios Mínimos estuviera precedida por estudios técnicos, económicos y sociales, para llegar a un criterio realista mediante la cual dichas Comisiones tuvieron que fijar los Salarios Mínimos correspondientes a tres diversas categorías de trabajadores por lo que se estableció un Salario Mínimo general, Salario Mínimo del campo y se introdujo la modalidad de los Salarios Mínimos profesionales.

#### Exposición de motivos del proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931.

En la exposición de motivos del Proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se buscaba justificar alguna de las soluciones dadas a los problemas más importantes a la Legislación del Trabajo, y señalar la orientación legal que se quiso imprimir al proyecto, como a continuación analizaremos:

Uno de los principales motivos son:

“1.- Es indispensable, que tanto trabajadores como empresarios, conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones y esto solamente puede alcanzarse por medio de

la Ley que depura y sistematiza las reglas formadas inconscientemente por las fuerzas sociales a que al lado del Estado trabajan en la elaboración del derecho.

2.- El artículo 123 de la Constitución trata simplemente de reglamentar, y señalar una dirección definitiva a este respecto y a la sombra de las bases consagradas en él.

3.- Buscamos una Ley del trabajo que asegure preferentemente el trabajo y el salario

4.- Sin embargo debe tenerse presente que el interés del trabajador: por preponderante que se le suponga, no es el único que este ligado a la legislación del trabajo, también lo está el interés social, preciso es atender y conceder su debida importancia a los intereses de la producción íntimamente vinculados con la prosperidad nacional y tan necesarios para multiplicar las fuentes de trabajo sin las cuales sería ilusorio pensar en el bienestar de los trabajadores.

5.- En el proyecto se ha procurado al respecto debido a todos los intereses legítimos cuyo juego armónico procede el orden social y cuyo equilibrio corresponde guardar el poder público.

6.- Sólo de manera accesoria, más bien para tener Términos de referencia o de comparación, se consultó la legislación de países extranjeros de los de más experiencia industrial, así como la doctrina que le sirve de comentario.

7.- El respeto a la realidad nuestra, a la educación de los preceptos de la ley, a las condiciones propias y peculiares de nuestro ambiente, ha sido la principal preocupación de la preparación del proyecto.”<sup>10</sup>

### LAS REFORMAS CONSTITUCIONALES DE 1962

El resultado de la reforma de la fracción VI del Artículo 123, que estuvo vigente de 1962 a 1986 fue la siguiente:

---

<sup>10</sup> Revista Mexicana del Trabajo N. 2 Numero conmemorativo del Cincuentenario de la Promulgación de la Primera Ley Federal del Trabajo p. 55



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

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

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

Los Salarios Mínimos se fijarán por comisiones regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las comisiones regionales.”<sup>11</sup>

#### LEY REGLAMENTARIA DE 1970.

En la exposición Motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del trabajo, redactado por Mario de la Cueva y enviada al H. Congreso de la Unión por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordáz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos el día nueve de diciembre de 1968 se dijo:

“En la historia de nuestro derecho del trabajo pueden señalar tres grandes momentos:

El primero se dio en la asamblea constituyente de Querétaro, cuando los Diputados al concluir unos bellos y profundos debates lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales que aseguraron constitucionalmente condiciones justas de prestación de servicios de los trabajadores.

El segundo momento fue la consecuencia y la continuación del artículo 123 de la Constitución, que inició con la legislación y se culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931.

---

<sup>11</sup> De la Cueva Mario op. cit. p. 313

El tercero de los momentos está constituido por los 37 años de la Ley Federal del Trabajo, cumplió brillante y eficazmente la función a la que fue destinada y ese fue uno de los medios que apoyo la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores. Pero nuestra realidad social y económica es muy distante en la actualidad de la que contempló la Ley de 1931; en aquel año apenas se esbozaba el principio de una era de crecimientos y progreso en tanto que en nuestros días el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige una legislación que al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía”.<sup>12</sup>

El proyecto tiene la tendencia a conceder a los trabajadores en general algunos beneficios que no se encuentran consignados en la Ley de 1931, la legislación del trabajo tiene que ser un derecho dinámico que otorgue a los trabajadores nuevos beneficios en misma medida que el desarrollo general del país y con las necesidades actuales de los trabajadores, por lo que se presentó la iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, que substituya a la del 18 de agosto de 1931 precedida de su exposición de motivos.

### Estructura General Del Proyecto.

El derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regularización armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo.

Esta consideración confluyó a la formulación de una sola ley que, como su antecesora abarcara todas las partes de que se compone el derecho del trabajo. No obstante y por razones técnicas y de la misma manera que la Ley de 1931, se dividió en proyecto en las partes siguientes:

La primera contiene los principios e ideas generales.

La segunda se ocupa de las relaciones individuales de trabajo y comprende las normas que reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los derechos

---

<sup>12</sup> Cavazos Flores Baltasar “Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada” Edit. Trillas 1990 p.22

obligaciones de los trabajadores y patrones, el trabajo de las mujeres y menores y las reglamentaciones especiales.

La tercera trata de las relaciones colectivas de trabajo.

La cuarta esta dedicada a los riesgos de trabajo.

La quinta se refiere a la prescripción de las acciones de trabajo.

La sexta tiene como materia las autoridades del trabajo.

La séptima parte comprende el derecho procesal del trabajo.

Finalmente la parte octava contiene los principios que determinan los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patrones: y las sanciones aplicables.

### Principios y Conceptos Generales.

El título primero contiene los principios y conceptos generales que deben servir de base a la interpretación y aplicación de las normas de trabajo.

En lo que se refiere al salario lo veremos de un modo muy general en cuanto al proyecto de Ley.

Las normas sobre el salario están divididas en tres capítulos: el primero contiene las disposiciones generales y sigue los principios generales de la Ley vigentes, pero contiene diversas aclaraciones, precisiones y normas nuevas, el segundo se ocupa de los Salarios Mínimos y también se reproducen las normas de la Ley vigente, se agrega únicamente un precepto que permite descontar el Salario Mínimo cuando se trate de pagar la renta de la habitación que se proporcione al trabajador o la cuota relacionada con la adquisición de alguna habitación en la inteligencia de que el descuento en cualquiera de los dos casos no podrá exceder del diez por ciento del monto del Salario Mínimo y el tercero señala las normas protectoras del salario, en donde se recogen diversas disposiciones de la Ley que se encontraban dispersas, pero se completó con los resultados de la experiencia y de la jurisprudencia, comprendiendo las medidas dirigidas a la protección del salario con relación al patrón, a los acreedores del trabajador y a los acreedores del patrón, finalmente se adoptó alguna medida para proteger a los familiares de los trabajadores.

La Nueva Ley Federal del Trabajo fue promulgada por el C. Presidente de la República el 23 de diciembre de 1968.

En su quinto informe de gobierno del país el señor Presidente informó al Congreso, en su parte relativa lo siguiente:

“...A fin de orientar una mejoría sustancial en la condición de la clase obrera, la cual y la que constantemente se le suma, hemos sometido a la consideración de este Honorable Congreso un proyecto de la Ley Federal del trabajo, tenemos una magnífica legislación laboral, de la más avanzada del mundo, pero la queremos mejor, más justa más dinámica...”<sup>13</sup>

La nueva Ley Federal del Trabajo fue aprobada por el H. Congreso de la Unión el 23 de diciembre de 1969 “ y fue publicada en el Diario Oficial del 1º de abril de 1970 y entro en vigor el 1º de mayo del mismo año”<sup>14</sup>

### *1.5.- ULTIMAS REFORMAS*

Desde el inicio de 1973 comenzó a manifestarse un acelerado crecimiento de precios, por lo que el Ejecutivo Federal preocupado por el perjuicio que estas fluctuaciones causaban a los asalariados de más bajas percepciones, turnó al Congreso de la Unión y este aprobó una iniciativa para que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos determinara un ajuste nivelatorio de los Salarios Mínimos en vigor, que rigió del 31 de septiembre al 31 de diciembre de 1973. Los nuevos salarios entrarían en vigor a partir del primero de enero de 1974.

No obstante ante la continuidad de la inflación, el día 30 de diciembre de 1974 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el decreto que por iniciativa del Presidente de la República expidiera el H. Congreso de la Unión, a fin de establecer el principio de anualidad tanto en la fijación de Salarios Mínimos como en la reducción de los establecidos en el Contratos Colectivos y los Contratos Ley.

El decreto textualmente estableció lo siguiente:

“Reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>13</sup> Revista Mexicana del Trabajo op. cit. p.55

<sup>14</sup> Dávalos José op. cit. p. 73

Artículo Unico.-...Se reforma la Ley Federal del Trabajo en los Artículos 399 Bis, 419 Bis; Fracción VII del 450 y Fracciones VI y VII del 561” para quedar como sigue:

Artículo 399 Bis.-...Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisados cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo.

Artículo 419 Bis. - Los Contratos - Ley serán revisados cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del Contrato - Ley.

Artículo 450. - La huelga deberá tener por objeto:

Fracción VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los Artículos 399 Bis y 419 Bis.

Artículo 561. - La dirección técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:

Fracción V.- Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida, para cada una de las zonas económicas a que se refiere la fracción III del Artículo 557.

Fracción 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.

Artículo 570. - Los Salarios Mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el 1º de enero del año siguiente.

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

I.- Los trabajadores y los patrones a más tardar el último día de agosto podrán presentar los estudios que juzguen convenientes acompañados de las pruebas que los justifiquen.

II.- Las Comisiones dispondrán de un término que vencerá el 30 de septiembre para estudiar los informes de la Dirección Técnica de Comisión Nacional y los estudios presentados por los trabajadores y patrones, efectuar directamente las investigaciones y estudios que juzguen convenientes y dictar resolución fijando los Salarios Mínimos.

Dentro del mismo término podrán solicitar de la Dirección Técnica investigación y estudios complementarios.

Artículo 573. - En la fijación de Salarios Mínimos por la Comisión Nacional se observarán las normas siguientes:

III.- Si alguna de las Comisiones Regionales no dictare resolución dentro del término señalado en el artículo 571 fracción II, o el expediente no se hubiere recibido a más tardar el 31 de octubre, el Consejo de Representantes dictará la resolución correspondiente, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica y en su caso los estudios presentados por los trabajadores y patrones ante la Comisión Regional y de efectuar directamente las investigaciones y estudios que juzguen convenientes.

V.- Dictada la Resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el "Diario Oficial de la Federación", la que deberá hacerse a más tardar al 31 de diciembre.

En virtud de una disposición transitoria del citado decreto, las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional de Salarios Mínimos fueron facultadas para proceder a fijar nuevos Salarios Mínimos que entrarían en vigor el 8 de octubre de 1974, hasta el 31 de octubre de 1975, esto fue publicado en el "Diario Oficial de la Federación" el 7 de octubre del mismo año."<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Diario Oficial de la Federación 30 de Septiembre de 1974. México 1974.

Estos acontecimientos fortalecieron en todos los sectores la convicción de que era preciso modificar los niveles de los salarios en períodos más breves.

Es por ello que bajo estas condiciones se modificó el procedimiento para que se permitiera fijar los Salarios Mínimos anualmente.

Los Salarios Mínimos se fijaban anualmente hasta 1974 y la revisión de los contratos colectivos se llevaba a cabo cada dos años, tendía a resolver el poder de compra de las masas trabajadoras y les procuraba señalar un salario que les permitiera hacer frente a los aumentos de los precios durante la mayor parte del bienio, aunque esto dependía entre otras medidas del control de precios que mantenía al estado de la voluntad, decisión y la constancia del gobierno de las Entidades Federativas de los Municipios, de las organizaciones obrero patronales y de los niveles de cultura que permitieran reducir los obstáculos para el cumplimiento de los Salarios Mínimos legales.

Como consecuencia de la crisis inflacionaria que tuvo auge en los años 1973, 1974 y parte de 1975, en la mayoría de los países del mundo y de lo que México no pudo quedar al margen de sus efectos, fue necesario mediante una iniciativa del Poder Ejecutivo reformar y adicionar la Ley Federal del Trabajo para que estuviera acorde con la realidad político - económico - social por la que atravesaba el país.

Cabe señalar que el 1° de mayo de 1980 se dieron cambios importantes en el proceso laboral, sin embargo los mismos no tienen puntos trascendentales para el tema que trata.

#### LA REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1986 Y LAS REFORMAS LEGALES DE 1987.

En 1986 se aprobó una reforma a la fracción VI del Apartado A) del Artículo 123 constitucional, esto tuvo como propósito de precisar que la fijación de los Salarios Mínimos se hará por una Comisión Nacional de Salarios Mínimos y no como antes que era mediante Comisiones Regionales y se sometan a la aprobación de una Comisión Nacional. Esta reforma tiene como finalidad coadyuvar a la unificación del salario en toda la República. El texto en vigor de la fracción VI del artículo 123, desde el 1° de enero de 1987, es el siguiente:

"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 fijaran considerado, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los Salarios Mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes 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 "<sup>16</sup>

Las novedades de la reforma son las siguientes:

- A. Se sustituye el concepto de "zona económica" por el termino "Zona Geográfica"
- B. En el segundo párrafo la frase "las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales" se sustituye por "las distintas actividades económicas"
- C. Desaparece el tercer párrafo y con él los Salarios Mínimos del campo, quedando por tanto estos regidos por los Salarios Mínimos antes mencionados.
- D. Se elimina la intervención de las comisiones regionales dejando en manos de una comisión nacional la fijación de los salarios mínimos.

---

<sup>16</sup> De La Cueva Mario op. cit. p. 313-314



## *CAPITULO SEGUNDO MARCO CONCEPTUAL*

### *2.1. - DEFINICION DE LOS SALARIOS MINIMOS.*

La Asamblea Constituyente de Querétaro definió el Salario Mínimo en la fracción VI, del artículo 123 de la siguiente manera "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".<sup>17</sup>

Al salario debe considerársele como un instrumento de justicia social más que como una contraprestación por el servicio prestado.

La finalidad de la institución, "Salario Mínimo vital", no es considerar el nivel de vida actual de los trabajadores para conservarlo o perpetuarlo, sino que debe ser entendido dentro del espíritu del artículo 123, como un principio dinámico que permita elevar los niveles de vida de los trabajadores a un grado que corresponda a la esencia y dignidad de la persona humana.

De acuerdo con el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo en vigor nos dice que:

"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 sus hijos"<sup>18</sup>

El artículo 91 del mismo ordenamiento señala que:

"Los salarios mínimos podrán ser generales, para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más Entidades Federativas".<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Art. 123 fracc. VI

<sup>18</sup> Ley Federal del Trabajo Art. 90

<sup>19</sup> Idem. (Art. 91)

El artículo 92 de la mencionada Ley establece que:

“Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales”.<sup>20</sup>

Conforme al carácter eminentemente dinámico que el legislador asignó al Salario Mínimo, se concluye que en la fijación no sólo debe tomarse en cuenta el costo de la vida, sino también el desarrollo de la economía y de la sociedad, las cuales se encuentran en constante evolución, y de acuerdo a lo anterior, la política a seguir que señala la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos en materia de salarios ha estado orientada a fundamentarse para la fijación, en la mejoría gradual de las condiciones económicas que presenten las diversas zonas económicas, se advierte claramente la necesidad ineludible de que en las fijaciones de salarios, éstos deban incrementarse acorde a una realidad económica de cada una de las zonas salariales.

El artículo 85 de la Ley Laboral nos indica que el salario debe ser remunerador, pero desgraciadamente aun no se establece el alcance de este vocablo, ya que el mismo puede ser apreciado desde diversos puntos de vista. Por remunerador debemos entender de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley y con lo mencionado anteriormente es decir debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia sin embargo si tomamos en cuenta el índice inflacionario de nuestro país, nunca son suficientes los salarios mínimos que se otorgan, por lo que eso de remunerador, no deja de ser una expresión mas, de nuestra Ley Federal del Trabajo de carácter teórico.

## *2.2. - El SIGNIFICADO DE LOS SALARIOS MINIMOS*

Los salarios son uno de los factores de mayor importancia en la vida económica y social de toda comunidad. Todos sabemos que los trabajadores y sus familias dependen casi enteramente del salario para comer, vestir, hacer pagos por concepto de educación, alquiler de la casa en la que viven, y subvenir a todas sus demás necesidades básicas.

---

<sup>20</sup> Ibidem. (Art. 92)

Se puede afirmar pues que los problemas fundamentales de los salarios son los mismos en todos los países, pero difieren los procedimientos de solución y los métodos de reglamentación. En algunos países es frecuente que el empleador y los trabajadores de cada empresa fijen los salarios, en otros, los salarios están reglamentados por contratos colectivos que se aplican de manera general a todo un sector. Se puede apreciar que en los países con economías muy planificadas, las autoridades centrales fijan la suma total indispensable para salarios con arreglo al programa económico de cada país por lo que se asignan sumas determinadas a cada sector industrial y a cada empresa en particular arreglando los detalles relativos a la remuneración que percibirán las diferentes categorías de trabajadores. Para determinar estos salarios por lo regular en cada etapa del proceso intervienen en mayor o menor grado los representantes de los sindicatos.

En consecuencia, el salario es uno de los elementos mas importantes en la política y las relaciones entre trabajadores, empresarios y gobiernos, toda vez que nuestro derecho mexicano en este rubro se rige por un sistema tripartita. Todos ellos pueden estar interesados en aumentar la cantidad total de bienes y servicios producidos, que son fuente de salarios, beneficios e ingresos estatales, pero muchas veces surgen discusiones sobre la distribución de las ganancias resultantes de esos bienes y servicios entre estos tres sectores. En caso de no haber un acuerdo relacionado entre las partes y cuando los sindicatos están sólidamente asentados, suele ser muy reñida la negociación con los empleadores acerca de los salarios. Aunque todos desean llegar a un arreglo, la diferencia entre el salario ofrecido por los empleadores y la cantidad que los trabajadores están dispuestos a aceptar puede ser demasiado grande para que se llegue a un ajuste, en tales circunstancias se pueden originar graves conflictos, y en último término la fuerza de cada parte puede verse sometida a la prueba de la huelga o paro ejerciendo presión de tal manera que alguna de ellas y predominando la fuerza de la razón o el poder, tenga que ceder o se llegue a una transacción.

Por lo regular los trabajadores a través de sus representantes que pueden ser sindicatos, coaliciones entre otros en su pliego petitorio exteriorizan sus demandas sin embargo en el proceso de negociación quizá tengan que reducir sus puntos petitorios, ya que sin percibir salarios no pueden proseguir la lucha durante mucho tiempo, y de manera análoga, en la actitud de los empresarios influyen las dificultades económicas derivadas de la suspensión del trabajo y el temor de perder su mercado. En realidad, estos conflictos entrañan pérdidas tanto para los trabajadores como para los empleadores, y definitivamente muchas veces hasta la parte que venció en la lucha tarda años en

reponerse de esas pérdidas de salarios o beneficio viéndose de esta manera afectada la economía del país.

Se puede apreciar que a los trabajadores, a los patrones y a los gobiernos les interesa fundamentalmente reducir al mínimo las contiendas laborales y resolver los conflictos por negociación, conciliación o, en último término arbitraje. No obstante lo anterior, los conflictos sólo podrán ser evitados si las pretensiones de todos los interesados son justas y razonables, si son hábiles negociadores y si están dispuestos a hacerse concesiones mutuamente sin embargo la determinación de los salarios debería estar basada en la situación real económica en la que se vive teniendo como principios el ganar-ganar en las partes involucradas dándole un sentido equilibrado a la clase trabajadora que finalmente es la parte mas desprotegida. Cuanto mejor comprendan los empresarios y los gobiernos, los problemas de salarios, mayores serán las probabilidades de mantener en las distintas ramas de la industria una armonía que a todos beneficiará. Esto no supone la tranquilidad a toda costa. Si los empresarios insisten en ofrecer salarios extremadamente bajos y no se puede llegar a una negociación equitativa, las únicas posibilidades que quedan son la lucha o la sumisión del conflicto a un tribunal imparcial para arbitraje. Generalmente, esta clase de situaciones se presentan porque se insiste en imponer condiciones a la parte opuesta, por inexperiencia de los negociadores o por la insuficiente información acerca de los factores, económicos y de otros órdenes, que influyen en los salarios.

### *2.3.- LOS CONCEPTOS DE SALARIO MÍNIMO GENERAL Y SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL.*

El concepto de Salario Mínimo tiene como finalidad para el trabajador un derecho de carácter irrenunciable, que trata de evitar la explotación de los trabajadores y de impedir que al trabajador se le pague una cantidad deplorable por su fuerza de trabajo

Después de un análisis se manifiesta que las reformas constitucionales y legales de 1962 son el producto de un hondo sentido humano, del retorno a las ideas de la Declaración de Derechos Sociales y del propósito de llevar a los trabajadores de Salario Mínimo, tan necesitados de protección a los beneficios de la justicia social. De este conjunto de preocupaciones nació el concepto nuevo Salario Mínimo, que se desenvuelve en dos categorías: los Salarios Mínimos Generales y los Salarios

Mínimos Profesionales, cada uno de los cuales son Salario Mínimo, diferenciados únicamente por cuanto los salarios mínimos generales son la base, mientras que los salarios mínimos profesionales, como dice la exposición de motivos de la reforma de 1962, se elevan sobre el Salario Mínimo general para cubrir la capacidad y destreza que exige cada profesión, pero sin perder su característica de Salario Mínimo, por lo que las normas de la Constitución y de la Ley se deberían de aplicar por igual a las dos formas.

De lo anteriormente mencionado emerge la definición primaria de Salario Mínimo general que se concluye como: la retribución justa menor que debe pagarse a los trabajadores no calificados, los que pueden comprender una o varias áreas geográficas o entidades federativas. Ahora bien, si los salarios mínimos generales son la retribución menor que debe pagarse a un trabajador y si según se expuso anteriormente son el grado primero, y si los salarios mínimos profesionales, como grado segundo, se elevan sobre ellos para buscar el Salario Mínimo de cada profesión, resulta que los salarios mínimos generales tienen que contener las ideas fundamentales, lo que a su vez implica que los salarios mínimos profesionales sean un Salario Mínimo general más pero con las atribuciones pertinentes y relacionadas con la cantidad 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, de esta manera se conceptualiza al Salario Mínimo profesional 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 y cuya misión es elevarse sobre los Salarios Mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión”<sup>21</sup>

Es lamentable darse cuenta de que es el poder público, por conducto de la Secretaría de Hacienda, quien ha desvirtuado el significado y el valor de los Salarios Mínimos profesionales. El debate está fincado en torno a la interpretación que debe darse a la fracción VIII del artículo 123, según la cuál, “el Salario Mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento”<sup>22</sup> sin embargo el artículo 80, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, dice que: “no se efectuara retención a las personas que únicamente perciban Salario Mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente....”<sup>23</sup>, lo que significa que los Salarios Mínimos profesionales están sujetos al impuesto y, consecuentemente, que los patrones deben descontar las sumas de dinero necesarias para cubrirlo,

---

<sup>21</sup> De la Cueva Mario op. cit. P. 313

<sup>22</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos op. cit. (Art. 123)

<sup>23</sup> Ley del Impuesto sobre la Renta Art. 80

de esta manera se quiere justificar diciendo que el término Salario Mínimo usado en la fracción octava, se refiere exclusivamente a los Salarios Mínimos generales, afirmación que permitió a la Secretaría de Hacienda dictar la norma del artículo 80 del ISR

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público y su propósito de extraer de los salarios los máximos posibles, no sólo contradice la idea del derecho del trabajo, sino que desconoce la significación gramatical y humana de los textos constitucionales:

La reforma de la fracción VI del artículo 123, creadora de los Salarios Mínimos profesionales, no se extendió a la octava, porque nunca estuvo en la mente de la Comisión que los Salarios Mínimos profesionales no eran Salarios Mínimos; convencida la misma de que si eran, redactó la fracción sexta diciendo que “los Salarios Mínimos serán generales o profesionales”<sup>24</sup> norma de la que se deduce que los Salarios Mínimos profesionales son Salarios Mínimos al final de cuentas. Además, si los Salarios Mínimos profesionales no están protegidos por la fracción octava y si, consecuentemente, los patrones van a poder efectuar descuentos sobre ellos, tal como ocurre con el salario que ya no es mínimo, ¿Por qué y para qué se les llamó Salario Mínimo?.

Por otro lado, los Salarios Mínimos profesionales se sustentan en una justificación más: las necesidades de las personas crecen a medida que se eleva su condición social: los trabajadores de Salario Mínimo general son como ya lo he dicho, los que desempeñan los trabajos de menor categoría es decir son trabajos mas sencillos y rudimentarios cuya fijación solo atiende a las áreas geográficas donde habrá de aplicarse y a los factores económicos, sociales, materiales, industriales y comerciales imperantes en las mismas de donde se deduce que son los que tienen necesidades menores en algunos renglones, como puede ser el caso del vestido o la asistencia a escuelas de capacitación, situaciones que difieren en los trabajadores de Salario Mínimo profesional que a demás de los citados factores su fijación atiende también a la actividad laboral a desarrollar y el grado de preparación y destreza que exija su realización y fueron estas mayores necesidades las que quiso proteger la fracción sexta.

Se deduce de esta manera que el concepto de Salarios Mínimos profesionales cuenta con contrariedades, por un lado, si los Salarios Mínimos profesionales no existieran, los empresarios como ocurre donde no se han fijado todavía, les pagarían el Salario Mínimo general, con lo cual los trabajadores de categorías distintas se pagarían con la mínima retribución, con daños graves para la

justicia. Y por el otro no se consideran mínimos desde el hecho que se les descuenta cierta cantidad por concepto de impuestos.

Las deducciones que se realizan a los Salarios Mínimos profesionales, obedecen a la resolución por oficio 5 IV/000279, expediente 5IV/230(6)(3/5) de parte de la Secretaria del Trabajo, por conducto de su departamento de Participación de Utilidades y Salarios Mínimos, que en resumen menciona:

Se considera que los Salarios Mínimos profesionales, no pueden gozar de los mismos derechos y de la misma protección que el Salario Mínimo general, criterio que se funda en los nuevos estudios hechos por el Departamento y en las diversas consideraciones contenidas en la opinión de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos entre estas consideraciones se mencionan:

- Se menciona primero el artículo 123 como una medida protectora a las garantías sociales, estableciendo al Salario Mínimo como remuneración indispensable y protegiéndolo con la fracción VIII.
- En estricta técnica jurídica, dado que esa norma constitucional está enunciada de una manera genérica, no estaría permitido aplicarla en forma restringida, haciendo distinciones que el precepto citado de la Ley fundamental no se hace, sin embargo es obvio que los constituyentes de 1917 tuvieron en mente proteger la remuneración mínima, sin pensar en los Salarios Mínimos profesionales, concepto inexistente en la legislación antes mencionada.
- Al reformarse el art. 123 de la Ley Federal del Trabajo en 1962 se introdujo la figura jurídica de los Salarios Mínimos profesionales, sin embargo no se previó el problema de exención fiscal respecto de los mismos y se dejó sin alteración el texto de la fracción VIII.
- Los Salarios Mínimos profesionales, son siempre superiores a los mínimos generales y para trabajos del campo, pues deben ser remuneraciones que queden relacionadas con la capacitación calificada de los trabajadores, por tanto no entran dentro de la razón jurídica de protección referida en la fracción VIII del art. 123.
- Considerar los Salarios Mínimos profesionales como exentos de impuestos, los colocaría en situación injustificada de privilegio con relación a trabajadores de ingresos intermedios entre los mínimos generales y mínimos profesionales

---

<sup>24</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos op. cit. (Art. 123)

- Finalmente la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos al establecer los Salarios Mínimos profesionales calculó un margen suficiente sobre el mínimo general, de manera que se pudiera calcular la cotización al seguro social y el pago del ISR.

A continuación enumero algunas de las definiciones y descripciones de actividades de las profesiones, oficios y trabajos especiales:

#### 1. "OFICIAL DE ALBAÑILERIA

Es la persona que realiza labores de construcción y reparación de cimientos, levantamiento de muros, techos, losas dadas y otras obras de albañilería. Cuida de la preparación de la mezcla, pega tabiques, hace amarres y castillos, arma varillas para trabes, cimbras y colado de concreto en losas, contratarabes y columnas, coloca tubos de albañal. empotra herrería, realiza aplanados y recubre pisos.

#### 2. ARCHIVISTA CLASIFICADOR EN OFICINAS

Es el trabajador que clasifica y archiva, conforme al sistema establecido, documentos de oficina, Recibe, clasifica y glosa la correspondencia, facturas, recibos, planos, y fotografías; analiza y redacta breves descripciones del contenido de los documentos; prepara índices, guías y copias para facilitar el fichero; protege y conserva los archivos.

#### 3. DEPENDIENTE DE MOSTRADOR EN BOTICAS, FARMACIAS Y DROGUERIAS

Es el trabajador que vende al público medicamentos y productos de tocador en boticas, farmacias y droguerías, averigua lo que el cliente desea, surte las recetas o las pasa al boticario o farmacéutico para que las prepare, despacha productos higiénicos y otros. Hace notas y a veces cobra; anota los faltantes, elabora y recibe pedidos; acomoda la mercancía en los estantes.

#### 4. OPERADOR DE BULDOZER

Es el trabajador que opera una máquina provista de una cuchilla para mover tierra, rocas y otros materiales a distancias cortas. Revisa el funcionamiento del tractor y operando controles procede a mover tierra, desmontar, excavar canales, nivelar terrenos y otras semejantes en la construcción de aeropuertos, caminos, sistemas de riego, urbanizaciones, construcciones de bordos, demoliciones de edificios y trabajos similares. Puede realizar pequeñas reparaciones a la máquina o reportarla para mantenimiento y reparación.



#### 5. CAJERO(A) DE MAQUINA 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 la copia de la nota de venta o la tira de la registradora. Al iniciar su labor recibe un fondo de moneda fraccionaria para dar cambio y al terminar hace el corte de caja y repone el fondo que recibió.

#### 6. OFICIAL CAJISTA DE IMPRENTA

Es el trabajador que compone tipos a mano para la impresión tipográfica de textos, ilustraciones y dibujos. Determina y hace la distribución de las líneas y el tipo que han de emplearse, mide y coloca los tipos en el componedor y los ajusta, pasa las líneas a la volanta y las sujeta adecuadamente; saca las pruebas y hace las correcciones necesarias.

#### 7. CANTINERO 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. Mezcla adecuadamente los diversos ingredientes para preparar bebidas corrientes o especiales, sirve cócteles o bebidas sin mezcla. Lleva al día la dotación de bebidas y otros artículos necesarios. Cuida del lavado y secado de vasos, copas y demás recipientes.

#### 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. Hace cajones para el colado de cimentaciones, castillos, dalas, trabes; coloca puntales y refuerza las estructuras de manera que resistan el peso y la presión del concreto durante su fraguado. Si el caso lo requiere puede utilizar otro tipo de materiales.

#### 9. OFICIAL CARPINTERO EN FABRICA Y REPARACION DE MUEBLES

Es el trabajador que fabrica o repara muebles y otros artículos similares. Determina la cantidad y tipo de madera requerida, la prepara, desplanta, marca, corta y labra las partes del artículo que se va a fabricar o reparar, arma y pega las piezas y les da el acabado. Monta piezas con partes prefabricadas, instala muebles, herrajes y recubre los artículos ya armados. Se auxilia de herramientas propias del oficio. Ocasionalmente hace presupuestos o se vale de planos y diseños.

#### 10. OPERADOR DE CEPILLADORA

Es el trabajador que opera una máquina para el cepillado de piezas metálicas. Pone a funcionar la máquina y la ajusta según las necesidades de corte, cepillado o adelgazado; mide la pieza la fija con palanca o volante, selecciona la herramienta apropiada y realiza el maquinado.

#### 11. COCINERO(A), MAYOR(A) EN RESTAURANTES, FONDAS Y DEMAS ESTABLECIMIENTOS DE PREPARACION Y VENTA DE ALIMENTOS

Es el trabajador que prepara, cocina y condimenta alimentos en establecimientos dedicados a su preparación y venta. Ordena los ingredientes a los abastecedores o los toma de la provisión existente; elabora los platillos del menú que le son solicitados, vigila la limpieza de vajillas y utensilios. Supervisa ayudantes. Se auxilia de utilería propia del oficio.

#### 12. OFICIAL EN FABRICACION Y REPARACION DE COLCHONES

Es el trabajador que confecciona o repara colchones a mano o a máquina en establecimientos dedicados a esta actividad. Coloca y adapta resortes al tambor, llena la funda de los materiales correspondientes, distribuye adecuadamente el relleno para darle al colchón la forma requerida; marca los puntos para pegar botones apuestos, cose la abertura y los ribetea.

#### 13. OFICIAL COLOCADOR DE MOSAICOS Y AZULEJOS

Es el trabajador que coloca mosaicos, azulejos, losetas y materiales similares, usados en la construcción y decoración de casas y edificios. Selecciona, prepara y corta los materiales que va a colocar; combina las piezas y las dispone según los diseños a lograr; prepara la superficie con los materiales requeridos y coloca las piezas. Retoca, rellena juntas, limpia, pule y acaba las superficies. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

#### 14. AYUDANTE DE CONTADOR

Es el trabajador que efectúa operaciones de contabilidad bajo la supervisión de un contador. Registra las transacciones financieras de la empresa en los libros diario y mayor; verifica y clasifica pagos, cobranzas, ventas, cheques, letras, pagarés, facturas, compras, depreciaciones, cálculos de impuestos, costos, nóminas y otros documentos contables, elabora pólizas, ayuda al levantamiento de inventarios y a la elaboración de las declaraciones finales para pago de impuestos. Puede auxiliarse de maquinaria electromecánicas, tabuladores o de contabilidad.

#### 15. YESEROS EN CONSTRUCCION DE EDIFICIOS Y CASAS HABITACION

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. Prepara el yeso y la superficie y lo aplica hasta lograr el acabado requerido. Puede utilizar para llevar a cabo su trabajo andamios y estructuras semipermanentes de madera o de otros materiales.

#### 16. FIERRERO EN CONSTRUCCIONES

Es el trabajador que corta, dobla, da forma, coloca y amarra varillas, alambón y alambres en una construcción, de acuerdo con dibujos, planos o indicaciones al respecto. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

#### 17. OFICIAL CORTADOR EN TALLERES Y FABRICAS DE MANUFACTURA DE CALZADO.

Es el trabajador que corta a mano o a máquina pieles de todas clases u otros materiales para calzado. Selecciona las partes del material que no tiene defectos, las extiende sobre la mesa o tablero y después lo corta a máquina o bien a mano. Cuando el cortador es a máquina cuida de su lubricación y la reporta para mantenimiento.

#### 18. COSTURERO(A) EN CONFECCION DE ROPA EN TALLERES O FABRICA

Es el trabajador que confecciona prendas o ejecuta procesos a máquina con el material proporcionado por el patrón en su taller o fábrica. El trabajador puede prescindir del uso de máquinas cuando los productos son confeccionados parcial o totalmente a mano. Asimismo, ajusta, lubrica y cuida el correcto funcionamiento de la máquina, y la reporta para mantenimiento o reparación. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

#### 19. COSTURERO(A) EN CONFECCION DE ROPA EN TRABAJO A DOMICILIO

Es el trabajador a quien se le entrega material habilitado para realizar costura a domicilio. Efectúa la costura a máquina o a mano, según la orden de trabajo respectiva y entrega al patrón las prendas confeccionadas. Como se trata de trabajo a domicilio que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales que un trabajador normal en condiciones de trabajo también normales, obtenga en 8 horas de labor, por lo menos, el Salario Mínimo profesional vigente, la proporción correspondiente al séptimo día y demás prestaciones legales.

## 20. CHOFER ACOMODADOR DE AUTOMOVILES EN ESTACIONAMIENTOS

Es el trabajador que realiza labores de recepción, acomodo y entrega de vehículos en estacionamientos públicos de automóviles. Recibe el vehículo colocándole una parte de la contraseña, lo estaciona en el lugar indicado; al retornar el cliente entrega el vehículo recogiendo la contraseña. Este trabajador necesita licencia de automovilista.

## 21. CHOFER DE CAMION DE CARGA EN GENERAL

Es el trabajador que opera un camión para el transporte de carga en general. Verifica el funcionamiento del vehículo y lo conduce hasta el lugar donde recoge la carga, opera el camión hasta su destino, donde vigila la entrega correcta de la carga, presenta la documentación que la ampara y en su caso cobra el importe del flete y/o de la mercancía. Este trabajador deberá tener el tipo de licencia que requieran las disposiciones legales vigentes en la zona correspondiente, que lo acrediten como calificado para conducir esta clase de vehículo. Puede realizar pequeñas reparaciones al vehículo, reportarlo y/o conducirlo al taller mecánico para su reparación.

## 22. CHOFER DE CAMIONETA DE CARGA EN GENERAL

Es el trabajador que opera una camioneta para el transporte de carga en general. Verifica el funcionamiento del vehículo y lo conduce hasta el lugar donde recoge la carga, opera la camioneta hasta su destino donde vigila la entrega de la carga, presentando la documentación que la ampara y en su caso cobra el importe del flete y/o de la mercancía. Este trabajador deberá tener el tipo de licencia que requieran las disposiciones legales vigentes en la zona correspondiente, que lo acrediten como calificado para conducir esta clase de vehículos. Puede realizar pequeñas reparaciones al vehículo, reportarlo y/o conducirlo al taller mecánico para su reparación.

## 23. CHOFER OPERADOR DE VEHICULOS CON GRUA

Es el trabajador que maneja y opera grúas móviles, camión grúa o grúa sobre orugas, para auxilio de vehículos o para tareas que requieren su intervención. Coloca el vehículo y objeto a levantar en la posición adecuada y valiéndose de grúa de operación manual o impulsada, engancha el objeto o vehículo como más convenga colocando el material de amortiguamiento necesario, hace el transporte hasta el lugar indicado repite la operación cuantas veces sea necesario.

#### 24. OPERADOR DE DRAGA

Es el trabajador que opera una draga para realizar excavaciones en la construcción de colectores pluviales, canales en sistemas de riego, obras porfuarias y otras labores similares. Revisa el funcionamiento de la draga, acciona controles y procede a excavar, carga material pesado, demuele edificios, coloca estructuras metálicas, según el trabajo por realizar. Puede efectuar pequeñas reparaciones a los motores o la grúas de que está provista la draga o bien reportarla para mantenimiento y reparación.

#### 25. OFICIAL EBANISTA EN FABRICACION Y REPARACION DE MUEBLES

Es el trabajador que fabrica y repara muebles de madera. Toma las medidas requeridas; efectúa los cortes precisos y labra la madera, realiza el acabado final y coloca herrajes. Se auxilia de herramienta propias del oficio. Puede interpretar dibujos, planos y especificaciones.

#### 26. OFICIAL ELECTRICISTA INSTALADOR Y REPARADOR DE INSTALACIONES ELECTRICAS

Es el trabajador que instala repara o modifica instalaciones eléctricas. Reemplaza fusibles interruptores monofásicos y trifásicos; sustituye cables de la instalación; conecta o cambia tablero de distribución de carga o sus elementos. Ranura muros y entuba; distribuye conforme a planos salidas de centros, apagadores y contactos. Sustituye e instala lámparas, equipos de ventilación y calefacción. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

#### 27. OFICIAL ELECTRICISTA EN LA REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES

Es el trabajador que localiza y corrige fallas del sistema eléctrico de automóviles y camiones. Repara sustituye y monta conductores del sistema eléctrico, acumulador, marcha, generador o alternador, regulador, bobina de ignición, distribuidor, sistema de luces, bocinas e interruptores de encendido. Revisa, limpia y carga baterías; supervisa ayudantes. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

#### 28. OFICIAL ELECTRICISTA REPARADOR DE MOTORES Y/O GENERADORES EN TALLERES DE SERVICIO.

Es el trabajador que repara motores y generadores. Localiza los desperfectos, cambia conexiones, baleros, chumaceras, o el embobinado; retira las bobinas dañadas y las repone. Hace y verifica su correcto funcionamiento. Se auxilia de herramientas propias del oficio. En su caso, supervisa labores de ayudante.

### 29. EMPLEADO DE GONDOLA, ANAQUEL O SECCION EN TIENDAS DE AUTOSERVICIO

Es el trabajador que atiende una góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio. Recibe mercancías del almacén para su clasificación y acomodo en los anaqueles; pone etiquetas, marca precios reporta faltantes y mantiene la góndola, anaquel o sección ordenada. Cuando es requerido orienta y ayuda a clientes a seleccionar la mercancía, les indica dónde se encuentra los probadores. En algunos casos se hace la nota y la pasa a la caja para su cobro.

### 30. ENCARGADO DE BODEGA Y/O ALMACEN

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. Vigila el orden de las mercancías en los casilleros. Supervisa o hace las entregas de las mismas mediante la documentación establecida; lleva registros, listas y archivo de los movimientos ejecutados diariamente; hace reportes y relaciones de materiales faltantes. Puede formular pedidos.

### 31. ENFERMERO(A) CON TITULO

Es el trabajador que dispensa cuidados profesionales a enfermos; supervisa personal de enfermería, auxilia médicos en hospitales, clínicas, laboratorios u otros establecimientos de salud. Recibe pacientes, revisa y formula expedientes clínicos, ordena o administra medicamentos, toma signos vitales, inyecta, aplica oxígeno, prepara pacientes para operaciones, ayuda en el quirófano y los atiende en la convalecencia. Asiste en partos, supervisa la cuna y vigila la correcta administración de medicinas y alimentos a los niños. Supervisa la sala y distribuye el trabajo entre auxiliares de enfermería. Generalmente es jefe de enfermeros(a) auxiliares.

### 32. AUXILIAR PRACTICO DE ENFERMERIA

Es el trabajador que dispensa cuidados simples de asistencia a enfermos en hospitales, clínicas, laboratorios y otros establecimientos similares. Recibe pacientes y los registra; toma signos vitales, sangre y otras muestras; hace curaciones menores, aplica sondas, sueros, inyecta, premedica enfermos que van a ser operados; auxilia en operaciones, partos, cunas e incubadoras; alimenta y asea niños, limpia y esteriliza instrumental quirúrgico y otras labores de asepsia y atención a enfermos. Puede administrar medicinas y vigilar la periodicidad en que deben aplicarse. Desempeña su trabajo bajo vigilancia de un médico o enfermera titulada.

### 33. DEPENDIENTE DE MOSTRADOR EN FERRETERIAS Y TLAPALERIAS

Es el trabajador que atiende y suministra al público mercancías propias del ramo en comercios al por menor. Se informa de la mercancía que desea el cliente, la busca y se la presenta, en caso de no contar con ella, sugiere alguna semejante; le informa del precio, hace la nota de venta y eventualmente cobra; envuelve al artículo o lo hace despachar al cliente. Reporta mercancía faltante, acomoda la que llega conforme a catálogos de especificación o precios. Ayuda, cuando es necesario, al levantamiento de inventarios.

### 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. Acciona las válvulas para dar al agua su correcto nivel; alimenta la caldera con el combustible requerido, la enciende, cuida que la temperatura y presión del agua y vapor sean las adecuadas, vigila su correcto funcionamiento y la purga cuando es necesario.

### 35. OFICIAL GASOLINERO

Es el trabajador que atiende al público en una gasolinería. Inicia su turno recibiendo por inventario los artículos que se expenden. Suministra gasolina, aceites, aditivos y otros artículos; cobra por ellos y al finalizar su turno entrega por inventario aquellos artículos que no se expendieron, así como el importe de las ventas.<sup>25</sup>

Y como estas otras 53 ramas son descritas con lujo de detalle y se publican en el Diario Oficial de la Federación año con año.

## 2.4. - *LOS CAMPOS DE APLICACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS.*

El término Salario Mínimo y el significado que el mismo denota se extiende como tal a todos los trabajadores de la República Mexicana así como el concepto de jornada máxima, siéndolo esta última en un sentido más rígido, ya que la aplicación de las horas por una jornada de trabajo es la misma a nivel territorio nacional, no siendo así en la cuota del Salario Mínimo que varía en razón de las diferencias económicas encontradas en las distintas áreas en las que está dividido el país.

---

<sup>25</sup> Diario Oficial de la Federación 27 De Diciembre del 2000

La aplicación del Salario Mínimo general tendría que ir acompañado de un sentido mas profundo ya que las reformas de 1962 ordenaban la división de la República en zonas económicas, a fin de que en cada una se fijara un Salario Mínimo que se adecuara a las necesidades y a la economía imperante en esa zona, sin embargo la Comisión de Salarios Mínimos se rehusó a definir este concepto y prefirió según se desprende del artículo 562, fracción I, " la Dirección técnica de la Comisión Nacional para la fijación de los Salarios Mínimos realizará los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en zonas económicas, formulará un dictamen y lo someterá a la consideración del consejo de Representantes" <sup>26</sup>integrado por los trabajadores y patronos y del gobierno, para su aprobación; disposición que se completó en la fracción II, con la facultad otorgada a la misma Dirección Técnica de la Comisión para proponer al Consejo de Representantes las modificaciones que sugieran los nuevos estudios que se practicarán.

A partir de la reforma constitucional de 1986, desaparecen las zonas económicas y se sustituyen por zonas geográficas, el cambio no tuvo mayor importancia ya que en rigor, se seguirá considerando el factor económico de mayor o menor desarrollo para fijar los Salarios Mínimos.

Sin embargo llámesele como se le quieran llamar, "zonas económicas, zonas geográficas," de cualquier forma el Salario Mínimo implantado en cada una de ellas no se apega a las características que conforme a derecho debe contener.

Definitivamente se afirma que el Salario Mínimo se aplica de manera imparcial a toda la República Mexicana dependiendo de su zona geográfica, sin embargo de que sirve que su aplicación sea general si de cualquier forma la cantidad entendida por este concepto es insuficiente para satisfacer las necesidades normales de una familia y más aun cuando ni siquiera cubre los requerimientos básicos.

## *2.5. - LA DEFENSA DE LOS SALARIOS MINIMOS.*

*¿Quién defiende al Salario Mínimo?*

---

<sup>26</sup> Ley Federal del Trabajo op. cit. (Art. 561)



Los patrones explotadores, los líderes de sindicatos corruptos o las autoridades que nos representan.

Definitivamente es difícil encontrar realmente un ente que como tal pretenda sensibilizarse ante un Salario Mínimo decadente y para muestra basta un botón, tenemos como ejemplo claro a la Secretaría de Hacienda, que no respeta los textos constitucionales y ni los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

Al Salario Mínimo como tal se le otorga una protección absoluta ya que de este concepto se desprende la fuente de ingresos de un trabajador, lo que lo mantiene y lo caracteriza como ser humano y a su familia. Sin embargo la Ley del Impuesto Sobre la Renta parece que se olvidó del fundamento anteriormente mencionado ya que en forma teórica declara al "Salario Mínimo exento del pago del impuesto no sobre el excedente del Salario Mínimo, sino sobre la percepción total"<sup>27</sup>: sin embargo en la práctica se puede enunciar que si un trabajador excede en su jornada 5 o 6 horas de más el importe excedente de las mismas con relación al Salario Mínimo serán gravadas con impuestos que definitivamente no hacen otra cosa que enriquecer a las autoridades, visualizando de esta manera que dicho cálculo es notoriamente inconstitucional y que definitivamente siempre se trata de perjudicar a los que menos tienen.

Es pues preciso volver al texto constitucional, a cuyo fin, la tasa del impuesto debe correr a partir del primer peso que exceda del Salario Mínimo. Por lo tanto, si el Salario Mínimo es de treinta pesos diarios y de novecientos mensuales, las dos cantidades deben quedar exceptuadas, por lo cual si un trabajador recibe una retribución mayor, cualquiera que ésta sea, la tasa del impuesto sólo deberá gravar a partir del peso treinta y uno o del novecientos uno, será entonces cuando se dé cumplimiento al principio declarado por la Asamblea Constituyente.

## *2.6. - LOS SALARIOS MÍNIMOS Y LAS CUOTAS SINDICALES.*

La Comisión se detuvo largamente en la meditación de las razones contenidas en los escritos de las carpetas que se formaron por ellos pues comprendió que estaban en juego las

---

<sup>27</sup> Ley el Impuesto Sobre la Renta op. cit. (Art. 7)

exigencias mínimas de la vida humana y las pretensiones de los líderes sindicales y se decidió en favor de aquéllas, porque la finalidad suprema del estatuto laboral es la satisfacción de las necesidades humanas materiales y espirituales.

La decisión se basó en un argumento fundamental: si el pueblo de México ha liberado a los trabajadores de Salario Mínimo de la obligación que impone el artículo 31, fracción IV de la Carta Magna a los hombres de “Contribuir para los gastos públicos, de la Federación, de los Estados y de los Municipios”<sup>28</sup>. ¿Cuál puede ser la razón para que se les obligue a contribuir a los dispendios de los directivos sindicales?. Y se rechazó el argumento de que los sindicatos contribuyeren al mejoramiento de las condiciones de vida, porque ¿cómo puede hablarse de mejoramiento, si en ningún supuesto pueden recibir una contribución menor?.

La Ley Federal del Trabajo en vigor regula en los artículos 90 a 97 que a la letra dicen:

“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.

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.

Artículo 91. - Los Salarios Mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o varias entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

---

<sup>28</sup> Constitución Política op. cit. (Art. 31 fracción IV)

Artículo 92. - Los Salarios Mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Artículo 93. - Los Salarios Mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Artículo 94. - Los Salarios Mínimos se fijaran por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 95. - La Comisión Nacional de Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley.

Artículo 96. - La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las cuales estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo Salario Mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

Artículo 97. - Los Salarios Mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y

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

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas en conjuntos

habitacionales financiados por el Instituto del fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

IV. - Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.<sup>29</sup>

Como se puede observar los preceptos citados tratan todas las cuestiones sustantivas que se relacionan con los Salarios Mínimos; y en el último de ellos se ocupó de las excepciones únicas a la prohibición del párrafo anterior, esas excepciones tienen por objeto pasar una pensión alimenticia a la familia del trabajador y facilidades, bien el arrendamiento de una habitación, bien su adquisición, por lo tanto, los descuentos son parte del salario que no sale del patrimonio del trabajador, puesto que se entrega a su familia para alimentos o a él mismo, en forma de la habitación dentro de la que va a vivir.

Pero ninguna excepción más es permitida; ciertamente, los descuentos para cuotas sindicales pueden hacerse sobre los salarios superiores, pero esta autorización no puede extenderse a los Salarios Mínimos sin violar los textos legales

## *2.7 EL SALARIO MINIMO Y LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO*

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos, fue creada en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz, primero en París y luego en Versalles.

Su fundación respondió en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su

---

<sup>29</sup> Ley Federal del Trabajo op. cit. (Art. 90 al 97)

progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda claramente reflejada en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, en el que se afirma que existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos. También tuvo motivaciones de carácter político y de tipo económico.

La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, Salarios Mínimos así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionados con el trabajo. Presta asistencia técnica, principalmente en los campos de formación y rehabilitación de profesionales, política de empleo, administración del trabajo, legislación del trabajo y relaciones laborales, condiciones de trabajo, desarrollo gerencial, cooperativas, seguridad social, estadísticas laborales y seguridad y salud en el trabajo.

En su inicio integraban esta Comisión los representantes de nueve países (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido). México se unió a dicha Organización en el año de 1931.

Desde la época de su fundación de OIT ha tenido entre sus preocupaciones fundamentales la de encontrar medios para asegurar la vigencia de salarios equitativos, entre sus principales preceptos esta la de incluir la garantía de un salario vital adecuado, es decir el pago a los trabajadores de una retribución que les asegure un nivel de vida decoroso, tal como se considere éste en su época y en su país.

Parte de la estrategia de desarrollo destinada a la satisfacción de las necesidades básicas incluye la adaptación de políticas salariales tendientes a "asegurar niveles de vida mínimos". Entre las medidas que corresponden para alcanzar este fin, la OIT ha interpuesto acciones encaminadas a establecer límites mínimos obligatorios en cuanto a los salarios. El convenio sobre los métodos para la fijación de Salarios Mínimos, obliga a establecer métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de salarios. Este convenio, que hasta el 1º de enero de 1980 había sido ratificado por 94 países, ha llegado a ser uno de los instrumentos de la OIT que gozan de mayor aceptación. Sin embargo su aplicación sigue siendo un proceso muy discutido y problemático.

Desde mediados del decenio de 1930, y en especial durante el de 1940 la mayoría de los países latinoamericanos fueron adoptando leyes de Salarios Mínimos. Esta evolución tuvo mucho que ver con la promulgación de códigos del trabajo de alcance general, proceso iniciado en América Latina poco antes de estallar la segunda guerra mundial. En algunos casos las leyes en cuestión fueron precedidas por la adopción de disposiciones constitucionales que reconocían el derecho de los trabajadores a percibir salarios suficientes para asegurarles un nivel de vida de decoroso. Reflejando la noción de que incumbe al Estado garantizar este nivel de vida para todos los trabajadores, los sistemas de Salario Mínimos establecidos son de vasto alcance y abarcan virtualmente todas las ramas de actividades económicas y todas las ocupaciones. Y allí donde, además, se fijan tasas de salarios en forma particular para determinadas ramas de actividades económicas o categorías de trabajadores, el resultado es que todos o casi todos los asalariados están protegidos por algún método de regulación, que en algunos casos como lo es en nuestro país, dicho método no puede juzgarse bueno o malo, sino desgraciadamente las bases económicas que se toman para el calculo del mismo siempre están manipuladas a favor de ese Estado que se supone tiene que velar por el bienestar común de la clase mas desprotegida.

## *2.8. FIJACION DE SALARIOS MINIMOS*

Si bien podrían señalarse precedentes tan remotos como el Código de Hammurabi (unos dos mil años antes de Jesucristo), se considera generalmente que la regulación sistemática de los Salarios Mínimos se inició en Nueva Zelandia y en Australia, a fines del siglo pasado. Al principio se recurrió a dicho método, en esos dos países, como parte del procedimiento destinado a prevenir y resolver los conflictos laborales. En virtud de la ley de conciliación y arbitraje en materia laboral de Nueva Zelandia (1894), el Tribunal de Arbitraje tenía atribuciones para resolver los conflictos de trabajo mediante laudos en los que se fijaban Salarios Mínimos, susceptibles de implantarse con carácter obligatorio para todos los trabajadores de las ramas actividades afectadas y en el distrito donde se había producido el conflicto. Hacia esa misma época comenzó también a ensayarse la regulación de los Salarios Mínimos para eliminar la explotación en términos de salarios excepcionalmente bajos. Otros países fueron adoptando sistemas de protección contra los salarios anormalmente bajos, pero con la diferencia de que dicho amparo se limitaba en la mayor parte de los casos a aquellas categorías particulares de trabajadores consideradas mas vulnerables. En México la disposición del artículo 123 fracción VI ya mencionada con anterioridad fue la primera en el mundo que reconoció explícitamente la incumbencia del Estado en cuanto a asegurar niveles de vida mínimos, condujo finalmente a la

creación en 1933, de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, encargada de fijar Salarios Mínimos generales aplicables a todos los trabajadores del país. Otras naciones latinoamericanas adoptaron hacia entonces leyes que implantaban sistemas de regulación de los Salarios Mínimos, dotadas de vastos alcances, como por ejemplo Costa Rica y Cuba en 1934 y Brasil en 1938.

La fijación de los Salarios Mínimos constituye un instrumento sumamente selectivo de la política gubernamental, limitado en sus aplicaciones a aquellos grupos de trabajadores que a raíz de sus características particulares se hallan en una posición de negociación muy débil dentro del mercado de trabajo, en donde la concepción de un salario "justo" implica a menudo la fijación de una serie de Salarios Mínimos por ocupaciones, mas bien que de una tasa básica para determinadas ramas de actividades. No obstante dada la mayor preocupación por asegurar igual salario por un trabajo de igual valor y establecer montos mínimos próximos a las tasas de salarios predominantes, las estructuras de ocupaciones utilizadas son por lo general mucho más detalladas y elaboradas. En algunos casos dichas estructuras se han determinado mediante el uso de evaluaciones de puestos y sistemas de clasificación formales.

#### SISTEMAS Y METODOS DE FIJACION ACTUALMENTE EN VIGOR

Casi todos los países de América Latina han adoptado el principio del Salario Mínimo y lo han incorporado en sus regulaciones, esta tendencia ha sido especialmente notoria durante los últimos diez años, aunque hace más tiempo que habían legislado ya al respecto varios países, algunas en forma bastante completa, como en el caso de nuestro país, en donde desgraciadamente los resultados finales son nulos ya que la fijación hecha por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no cumple con los objetivos preestablecidos conforme a derecho nacionales, ni con los internacionales.

El principio de fijación de Salarios Mínimos se ha hecho continental, aunque no todos los sistemas empleados sean igualmente integrales y efectivos, existen grandes diferencias de país a país, en cuanto al detalle legislativo y a su grado de aplicación.

Algunos países se han limitado a fijar tasas de Salarios Mínimos directamente, por ley o decreto, para una determinada parte de los trabajadores. Otros han ido más lejos, organizando un mecanismo estable, encargado de fijar los Salarios Mínimos periódicamente, por regiones o por ocupaciones.

También en este aspecto, la mayoría de los sistemas de fijación de Salarios Mínimos de América latina poseen importantes características comunes. Exceptuando, de nuevo, a los países en que las fijaciones son hechas directamente por el Poder Ejecutivo, la práctica general es dar un plazo a los organismos de fijación para hacer la investigación sobre cual es el salario que debe fijarse, al cabo del cual debe ser tomado un acuerdo. Una vez declarado vigente un Salario Mínimo, se debe proceder a su aplicación obligatoria, lo que incumbe, por lo común, a las autoridades ordinarias del trabajo.

La vigilancia de las autoridades, confiada en general a los inspectores del trabajo, es un elemento muy importante de la aplicación efectiva de la ley. En casi todos los países latinoamericanos existen sistemas de inspección del trabajo, una de cuyas misiones es la de comprobar si los salarios que han sido aprobados y deben considerarse vigentes están siendo pagados en la práctica.

Por otra parte todos los sistemas de Salarios Mínimos cuentan con un procedimiento de sanción de las infracciones, que generalmente consiste en la imposición de multa. El monto de éstas depende, por lo regular, de la importancia de la empresa y del número de trabajadores empleados.

Los métodos de fijación de los Salarios Mínimos comprenden una amplia variedad de prácticas que no se prestan fácilmente a clasificación. A riesgo de simplificar en demasía mencionaré cuatro pautas básicas, fundadas en la ubicación de los poderes que aparentemente tienen el papel más importante en el proceso de adopción de decisiones, las cuales son:

#### 1. Leyes adoptadas por la vía parlamentaria

Sólo en unos pocos países se ha procedido a fijar los Salarios Mínimos mediante un proceso legislativo. En la mayoría de los casos tal legislación ha sido encarada como una medida especial en vista de circunstancias particulares, más bien que como el método normal y permanente de fijación de los Salarios Mínimos. Pero el caso de E.U. constituye al respecto una importante excepción. En su generalidad muchos países han considerado que el uso de la legislación para fijar y ajustar los Salarios Mínimos constituye un método demasiado dilatado e inflexible, y por ello expuesto a producir serias demoras en la adopción de decisiones.



## 2. Decisiones del Poder Ejecutivo

Con miras a una mayor flexibilidad, la legislación de Salarios Mínimos de varios países autoriza al Poder Ejecutivo a fijar tasas y decidir acerca de la cobertura. En estos casos los Salarios Mínimos se adoptan mediante órdenes, reglamentos o decretos del gobierno o del mismo trabajo.

## 3. Organos con poderes para formular recomendaciones efectivas

Muchos gobiernos particularmente de los países en vías de desarrollo, delegan la tarea de preparar las decisiones sobre los Salarios Mínimos en órganos subsidiarios, si bien se reservan la responsabilidad final de las tasas fijadas. Los órganos subsidiarios, que pueden recibir, entre otras denominaciones, las de juntas, consejos, comisiones o comités disfrutan de diverso grado de autonomía con respecto al gobierno. En algunos casos la legislación respectiva dispone que su función es simplemente “recomendar” las tasas que el gobierno puede fijar. En otros, la legislación indica que los órganos subsidiarios deben “fijar” o “determinar” las tasas, aunque el gobierno tiene la prerrogativa de introducir modificaciones si lo estima necesario.

## 4. Organos con poderes de decisión

Si se procediese frecuentemente a alterar las propuestas planteadas, los motivos por los cuales se podría dejar sin efecto los acuerdos adoptados en difíciles negociaciones tripartitas no siempre han de parecer del todo claros a las partes directamente interesadas, las cuales pueden sacar en conclusión que la fijación de los Salarios Mínimos no está protegida eficazmente de las influencias políticas a corto plazo. Para evitar tales problemas y para asignar a las partes directamente interesadas la plena responsabilidad de sus decisiones, los consejos de salarios disponen en algunos países de plena autoridad para fijar las tasas mínimas, al igual que en otros aspectos de la política de Salarios Mínimos. El papel del gobierno se limita a estar representado en el consejo y a formular sus proposiciones.

## METODO DE FIJACION EN MEXICO Y ASPECTOS ESTADISTICOS EN LA DETERMINACION DE SALARIOS MINIMOS.

Como se pudo apreciar el método con el cual México fija sus Salarios Mínimos generales es el último de los mencionados anteriormente en donde el grado de independencia de los consejos de fijación es muy grande. Ya que la determinación de los Salarios Mínimos generales y profesionales incumbe directamente a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos la cual al dictar la resolución ordena la publicación de dichos salarios en el Diario Oficial de Federación, la que deberá hacerse a más tardar el 31 de diciembre del año que precede a de su entrada en vigor.

Este sistema de Salarios Mínimos utópicamente en esencia está basado en estadísticas periódicas, fiables y oportunas de una serie de cuestiones entre las que se incluyen: los ingresos, los salarios, los precios y las características de los asalariados para de esta forma obtener una tasa de aplicación que permitiera al trabajador ese nivel de vida decoroso del que tanto he hablado de manera tal que este mismo salario tuviera la finalidad de reducir la pobreza y asegurar la satisfacción de las necesidades básicas.

Existen seis criterios básicos que deberían de tenerse en cuenta para la determinación del nivel de los Salarios Mínimos:

1. Las necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias: Este criterio requiere contar con datos estadísticos sobre el nivel de pobreza en general, y sobre los hogares de asalariados no calificados y de bajos ingresos en particular. Los niveles de pobreza pueden medirse utilizando una serie de indicadores tales como datos sobre los gastos medios de los hogares en concepto de bienes y servicios, otros datos conexos tales como el tamaño y la composición de los hogares, los salarios que se pagan corrientemente a los trabajadores no calificados, la distribución de ingresos, etc. Estos datos pueden extraerse fácilmente de las encuestas sobre ingresos y gastos de los hogares.
2. El nivel general de salarios en el país: La etapa inicial de la labor de las autoridades encargadas de fijar los Salarios Mínimos consiste habitualmente en un análisis pormenorizado de los indicadores que disponen acerca de los salarios y otros ingresos correspondientes a la categoría de trabajadores para los cuales la aplicación de Salarios Mínimos tendrá probablemente repercusiones inmediatas,

asi como de otros grupos de trabajadores cuya situación se considere comparable. El instrumento más adecuado para medir el nivel de salarios de un país son las estadísticas sobre los salarios medios desglosadas por sexo, rama de actividad económica, grupo de ocupación y trabajo. Estos datos pueden extraerse de tres fuentes diferentes: las encuestas de establecimientos relativas a los salarios, las encuestas sobre ingresos y gastos de los hogares y los informes de las autoridades que inspeccionan el trabajo.

3. El costo de vida y sus variaciones: Diversos indicadores que miden las variaciones del costo de vida pueden ser útiles para determinar el nivel de los Salarios Mínimos, a saber: los informes periódicos de los precios medios de una determinada gama de artículos y servicios para el hogar, los datos sobre los gastos medios por tipo de hogar, las variaciones en el nivel de precios (tal como pueden medirse mediante el índice de precios de consumo), y las variaciones de la "canasta básica familiar" en sí. La mayoría de estos datos pueden extraerse de las encuestas sobre ingresos y gastos de los hogares, y las variaciones de los niveles de precios se miden mediante el índice de precios al consumidor
4. Las prestaciones de seguridad social: El derecho a percibir prestaciones de seguridad social y otras medidas destinadas a aliviar la pobreza es también un criterio importante. A estos efectos, habrá que contar con estadísticas de las prestaciones medias que se pagan y de su distribución, estos datos deben clasificarse de acuerdo con las características de los beneficiarios. Los datos procedentes de los registros de los organismos del sistema de seguridad social son la fuente mas apropiada para obtener esta información.
5. El nivel de vida relativo de otros grupos sociales: Este criterio puede medirse mediante las estadísticas sobre los ingresos medios y las distribuciones de ingresos de diferentes grupos sociales, los gastos medios y otros indicadores del nivel de vida, los cuales pueden extraerse de varios tipos de encuestas de hogares y de otras fuentes administrativas complementaria.
6. Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo: Hay diversos indicadores del desarrollo económico, entre los que se incluyen los datos relativos a la productividad del trabajo, el valor añadido y la producción por trabajador en términos reales y en diversos industrias y regiones, que pueden utilizarse para la medición del nivel de pagos en relación con el rendimiento.

Los factores económicos afectan también la capacidad de los empleadores para pagar un determinado Salario Mínimo. Una evaluación cuantitativa de esta capacidad incluye la medición del nivel de los pagos en concepto de salarios en relación con otros costos laborales y el rendimiento de otros factores de producción en diferentes industrias y regiones. Esos datos pueden sacarse de las encuestas de establecimientos relativas a la producción industrial, las encuestas sobre el costo de la mano de obra, y las cuentas nacionales basadas en fuentes viables.

Definitivamente si la Comisión Nacional de Salarios Mínimos fuera útil para con la finalidad que se creó, debería de tomar en cuenta todos los factores anteriormente mencionados y no es que no los tome en cuenta, porque obviamente esta comisión cuenta a su vez con subdivisiones que se encargan de realizar dichos estudios y análisis, sin embargo como se ha venido manejando probablemente las cifras y los datos utilizados para la fijación de nuestro Salario Mínimo no son lo suficientemente parciales ni objetivas como para poder creer en ellas, ya que el resultado final es un muy pobre salario que no permite ni siquiera sufragar los gastos mas necesarios en una familia.

## 2.9. – CUADRO COMPARATIVO SALARIO MINIMO GENERAL

Los Salarios Mínimos Generales a partir de mil novecientos sesenta y ocho han sufrido los siguientes supuestos incrementos que en forma ejemplificativa a continuación se desglosan.<sup>30</sup>

PERIODO	PESOS	VARIACION PORCENTUAL RESPECTO AL PERIODO ANTERIOR
1968	20.90	17.50
1969	24.15	15.55
1970	27.93	15.65
1971	33.23	18.98
1972	39.20	17.97
1973	45.03	14.87

<sup>30</sup> Datos calculados basándose en información obtenida en el cuaderno de Inf. Oportuna N. 332 INEGI

PERIODO	PESOS	VARIACION PORCENTUAL RESPECTO AL PERIODO ANTERIOR
1974	55.24	22.67
1975	67.26	21.76
1976	82.74	23.02
1976	91.20	10.22
1977	103.49	13.48
1978	119.78	15.74
1979	140.69	17.46
1980	183.05	30.11
1981	244.83	33.75
1982	318.26	29.99
1982	396.09	24.45
1983	459.01	15.89
1983	596.66	29.99
1984	719.02	20.51
1984	938.81	30.57
1985	1107.64	17.98
1985	1474.50	33.12
1986	1844.60	25.10
1986	2243.77	21.64
1986	2760.83	23.04
1987	3314.79	20.06
1987	4080.08	23.09
1987	5101.95	25.05
1987	5867.24	15.00
1987	7040.69	20.00
1988	8640.00	22.72
1989	9160.00	6.02
1990	10080.00	10.04
1991	11900.00	18.06
1992	13330.00	12.02
1993	14.47	8.50




PERIODO	PESOS	VARIACION PORCENTUAL RESPECTO AL PERIODO ANTERIOR
1994	15.27	5.53
1995	16.34	7.01
1995	18.30	12.00
1996	20.15	10.11
1996	22.60	12.16
1997	26.45	17.04
1998	30.20	14.18
1999	34.45	14.07
2000	37.90	10.01
2001	40.35	6.46

Los incrementos antes citados no han sido suficientes para garantizar y conservar un nivel de vida aceptable para los asalariados, sino por el contrario en México desde el año de mil novecientos setenta y cinco, se ha vivido una época de salarios decrecientes, ya que el Salario Mínimo ha sufrido diversos decrementos con relación al poder adquisitivo de los trabajadores.

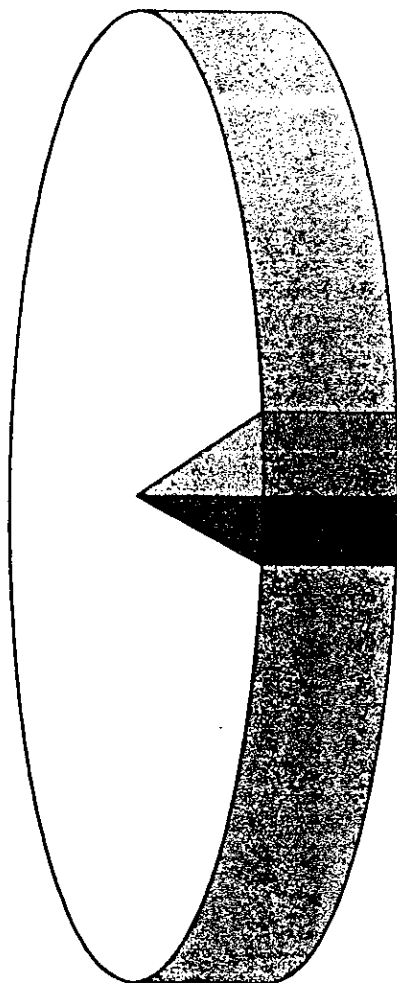
Definitivamente a pesar del supuesto incremento dado año con año al Salario Mínimo, se concluye que en la realidad Mexicana dicho salario ha descendido año tras año, y como ejemplo palpable se menciona que para el año de mil novecientos ochenta y dos se alcanzó un índice inflacionario del 98.8% lo que trajo como consecuencia que el Salario Mínimo de ese año se encontrara a un nivel equivalente al de mil novecientos sesenta y tres.

De igual manera cabe señalar que adicionalmente al insignificante Salario Mínimo actual tenemos que la distribución de las zonas geográficas "A" "B" y "C" es verdaderamente desigual, ya que del total de municipios existentes en el país, 2315 están incluidos en la zona "C", que es la que tiene los salarios mas bajos, 55 pertenecen a la zona "B" y 66 a la zona "A", y comparándolo con los 97,014,867 habitantes que tiene el país, el 83.27% de los mismos viven en municipios que se encuentran determinados en la zona "C" el 2.56% en la zona "B" y el 14.17% en la zona "A" dichos datos se muestran reflejados en las gráficas 1 y 2 respectivamente.

**EL SALARIO MINIMO POR MUNICIPIOS EN ZONAS GEOGRAFICAS**

	ZONA A \$40.35
	ZONA B \$37.95
	ZONA C \$35.85

95.03%

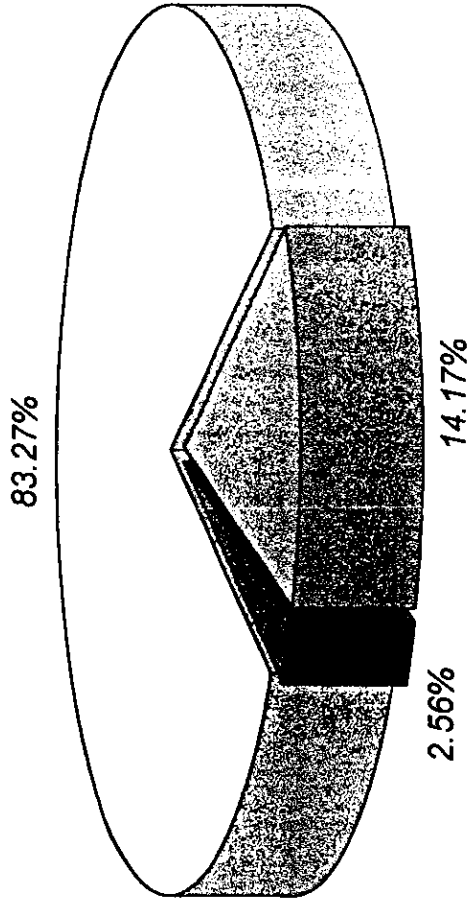


2.26%      2.71%

TOTAL DE MUNICIPIOS EN LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS : 2436  
TOTAL DE MUNICIPIOS ZONA A: 66  
TOTAL DE MUNICIPIOS ZONA B: 55  
TOTAL DE MUNICIPIOS ZONA C: 2315

**EL SALARIO MINIMO POR HABITANTES EN ZONAS GEOGRAFICAS**

- ZONA A \$40.35
- ZONA B \$37.95
- ZONA C \$35.85



TOTAL DE HABITANTES EN LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS: 97,014,867  
TOTAL DE HABITANTES ZONA A: 13,796,992  
TOTAL DE HABITANTE S ZONA B: 2,492,559  
TOTAL DE HABITANTES ZONA C: 81,072,160

DATOS CALCULADOS TOMANDO COMO BASE CENSO 2000 INEGI



Así mismo la pérdida del poder adquisitivo de la clase trabajadora, como la inflación que ha sufrido el país y las políticas intentadas para combatir dicha inflación llevadas a cabo por el actual gobierno de la República Mexicana, han traído como consecuencia una mayor concentración del ingreso, lo cual se traduce en una mayor desigualdad y demarcación de las clases sociales, toda vez que al empobrecerse con mas la clase trabajadora a costa de las políticas económicas entabladas, tiende a desaparecer la clase media, no sufriendo ningún perjuicio la clase alta ya que por el contrario se ve beneficiada por las estrategias gubernamentales.

Se puede concluir pues que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos en su intento por tratar de determinar salarios justos queda muy lejos de dicha realidad ya que el monto de los mismos no representa los auténticos niveles salariales necesarios, toda vez que no satisface las necesidades básicas de un solo individuo, mucho menos aun de una familia completa como lo establece el precepto de ley ya mencionado con anterioridad.

#### *2.10.- PERDIDA DEL PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO MINIMO EN EL AÑO 2000.*

El Salario Mínimo conforme a estimaciones de la Universidad Obrera de México, ha perdido 40% de su valor de la devaluación de diciembre de 1994 a febrero del 2000, y solo representa el 24.34% del salario nominal vigente.

En el transcurso del año 2000 el Salario Mínimo se ha venido deteriorando y en consecuencia el 52.05% de la población económicamente activa (constituida por personas de 12 años o mas que en un periodo de referencia se encontraban ocupadas.) integrada por 18,213,620 personas percibe como máximo un salario mensual entre 1,137.00 y 2,274.00 (promedio de uno a dos Salarios Mínimos) cantidad insuficiente para satisfacer una canasta básica familiar (40 productos) calculada en 101 al día, es decir \$3,030.00 mensuales

El trabajador que percibe un Salario Mínimo requiere un aumento de 166.49% y el que percibe dos, de 33.25% sin pensar en la vivienda, la salud, la educación, el vestido y la cultura, que debieran ser cubiertos por el Salario Mínimo como lo señalan la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte entre diciembre del 2000 y enero del 2001, los productos que integran la canasta básica diseñada por la CONCANACO registraron un incremento del precio promedio del 28%.

Las principales razones por las cuales el Salario Mínimo ha sufrido perdidas en el poder adquisitivo, es en forma especial la hiperinflación que ha sufrido el país a raíz de mil novecientos setenta y cinco hasta la fecha y aun cuando del 98.8% que se alcanzo en 1982 se logro disminuir a menos del 20% en 1991, y en el 200 fue de un 8.95% aún así sigue descendiendo el poder adquisitivo de la clase trabajadora, marcándose un abismo más grande entre la clase alta y baja, tendiendo a desaparecer la clase media.

Así mismo, cabe señalar que si los índices de inflación han disminuido a través de las políticas económicas puestas en marcha por el gobierno de la república, de igual manera dichas estrategias políticas se basan en el control de salarios y precios, siendo mas estricto dicho control en cuanto al primer concepto. Por otra parte el salario como precio se encuentra sujeto de igual manera como cualquier otra mercancía a la Ley de la oferta y la Demanda, razón por la cual al aumentar la oferta de mano de obra y escasear su demanda, el salario que se fija por la mercancía de trabajo tendera a la baja.

Desgraciadamente un Salario Mínimo insuficiente para satisfacer aun las necesidades básicas de una familia se traducen en falta de productividad y mala calidad del servicio o bien elaborado, lo que trae como consecuencia perdidas para el empresario dueño del negocio quien a veces en el mejor de los casos tiene que cerrar ese centro de trabajo por la baja calidad de sus productos y altos costos, provocando desempleo.

La población en general tiene que buscar su medio de subsistir, por lo que prefieren trabajar de manera irregular formando parte de la economía subterránea, toda vez que un trabajador lavando coches durante ocho horas, calculando que lave un coche por hora y cobrando \$ 10.00 por cada lavada ganara 80.00 diarios, es decir una diferencia de 39.65 mas que el Salario Mínimo general vigente en el D.F. y de acuerdo a estudios realizados oficialmente el 2.5% de la población económicamente activa se dedica a este tipo de actividades, sin embargo en la practica y sin ser cifras oficiales basándose en otras investigaciones se puede decir que 21 millones de personas se emplean en la economía informal.

Para poder demostrar también que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos es incompetente para desempeñar su función principal podríamos analizar el Indice Nacional de Precios al

Consumidor que se define como aquel indicador que refleja los cambios durante cada mes de 140,000 cotizaciones directas en 35 ciudades sobre los precios de aproximadamente 1,200 artículos y servicios específicos, que no mide la inflación, sino el cambio en el costo e la canasta básica de bienes y servicios para buscar de esta manera un índice que represente un incremento real en la canasta representativa del consumo típico.

Desgraciadamente el índice de precios al consumidor mas exacto y el que se toma en cuenta para diversos cálculos es el que emite el Banco de México, del cual se afirma que se manipula con fines políticos y que la canasta que señala no es representativa del consumo obrero, ya que contiene artículos tales como cigarros y taxis productos que en ningún momento pueden considerarse como bienes de primera necesidad.

Por otra parte el Índice Nacional de Precios al Consumidor en el año 1999 fue del 308.9190 y para el año 2000 fue del 336.596 presentando una inflación del 8.95% cantidad subjetiva si tomamos en cuenta los porcentajes de incremento en los artículos básicos.

De igual forma la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, al realizar los estudios socioeconómicos a fin de investigar los incrementos realizados a los diversos bienes y servicios, considera de igual manera este índice, pero si en realidad se tomara en cuenta el incremento al costo de vida que refleja tanto los estudios reales y no manipulados realizados por la Comisión antes citada, así como por el Índice Nacional de Precios al Consumidor, el Salario Mínimo se fijaría cuando menos en cuatro veces más que la cantidad actual.

Cabe señalar que el Índice Nacional de Precios se encuentra “disfrazado” por razones políticas, así como los estudios e investigaciones realizadas por la Comisión Nacional respectiva, ya que resultaría imposible económicamente elevar los Salarios Mínimos de un solo golpe en concordancia con el verdadero nivel económico, toda vez que en primer termino, las actuales políticas económicas determinadas para bajar la inflación se encuentran basadas como antes se menciono en el control de precios y salarios y por ultimo si el Salario Mínimo necesario para satisfacer las necesidades que prevé la Ley Federal del Trabajo y la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, fuera por ejemplo de \$160.00 diarios, los empresarios y en general la economía nacional no resistiría dicha alza en sus costos y en consecuencia elevarían de nueva cuenta toda clase de bienes y servicios volviéndose inmediatamente insuficiente de nuevo el Salario Mínimo.

## *2.11.- INTENTOS GUBERNAMENTALES QUE TRATARON DE REGULAR EL SALARIO O QUE BUSCABAN SU MEJORA*

A través de los años se ha buscado de manera continua la forma más idónea de elevar el poder adquisitivo del salario en México, algunos de estos intentos se describen a continuación:

### ➤ ACUERDO NACIONAL PARA ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD

Este acuerdo fue un proyecto que consistía en el esfuerzo del gobierno en conjunto con empresarios y sindicatos a fin de elevar la productividad y calidad en las empresas con el objeto de que los bienes o servicios elaborados fueran competitivos a nivel nacional e internacional, igualmente a fin de lograr dicho objetivo, es necesario capacitar e incentivar a los trabajadores lo cual se logra pagando salarios justos y remuneradores, siendo posible hacerlo ligando el salario a la productividad de cada trabajador

Cabe señalar que los tres sectores participantes en el acuerdo, jamás se pusieron de acuerdo para firmar dicho documento, por lo que nunca se llevó a cabo.

Este Acuerdo pudo haber sido una solución muy viable para remediar la crisis del Salario Mínimo en México, toda vez que dicho acuerdo provee el pago de un salario que garantiza una cantidad por concepto de la productividad del trabajador, es decir el obrero recibiría su salario de acuerdo a su rendimiento, a los bienes elaborados o servicios prestados, tomando en cuenta no únicamente el tiempo de jornada, lo cual representa un gran incentivo para el obrero ya que el mismo intentará elaborar o producir la mayor cantidad de productos con mejor calidad en menor tiempo.

El empresario por su parte obtendrá un aumento en su productividad y calidad así como un descenso en sus costos ya que no tendrá que contratar más trabajadores y pagara menos horas extras, de igual manera tendrá menos conflictos laborales.

En conclusión dos trabajadores de la misma empresa asignados con la misma categoría, no necesariamente percibirán el mismo salario, toda vez que quien más produzca con mejor calidad mas ganara creándose una serie de estímulos e incentivos que se verán reflejados en los costos,

productividad, calidad y finalmente en las utilidades de la empresa, de igual manera se crea un ambiente de competitividad entre los trabajadores quienes se esforzarán por ser mas eficientes y conservar su empleo.

En México la economía en general opera con niveles de productividad menores que las vigentes en las economías desarrolladas, no obstante que la mano de obra es más barata en nuestro país, nuestros costos de producción son mayores a los de países del primer mundo y nuestras ganancias en consecuencia son menores.

A pesar de los salarios bajos existentes en México, la mayor parte de los productos manufacturados no son competitivos en el mercado mundial, México es incapaz de exportar la mayor parte de las mercancías que genera, únicamente se exportan bienes cuya producción depende en su mayoría de razones geográficas como es el caso del petróleo y el café, o bienes cuyos costos de producción dependen en su mayor grado del componente salarial, aprovechando la mano de obra de bajos salarios del país comparada a escala internacional.

En conclusión un mayor numero de empleos y salarios reales permanentes solo se logran elevando la productividad, siendo necesario incorporar nueva tecnología y una capacitación de mayor calidad.

## ➤ TRATADO TRILATERAL DE LIBRE COMERCIO

En relación con el Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y los Estados Unidos de Norteamérica el presidente de este ultimo país en ese entonces propuso que sería conveniente crear un programa de ajuste laboral interno orientado a proteger a trabajadores estadounidenses que se encontrarían en peligro de perder su empleo por el pacto celebrado con México, pero cabe preguntarnos al respecto si en realidad nuestro país posee la capacidad para generar un fuerte desequilibrio laboral en la industria de los Estados Unidos.

Así mismo pienso que en vista de la posición geográfica, mano de obra barata y materia prima en bruto con la que cuenta México, resulta una zona propicia para invertir y si a esto se le agrega las nuevas disposiciones legales en materia de inversión extranjera, el TLC pudo haber traído como consecuencia a largo plazo la creación de grandes fuentes de trabajo, sin embargo desgraciadamente por el ambiente de incertidumbre que siempre ha caracterizado a nuestro país, a los inversionistas

extranjeros les da miedo poner en México su dinero por el grave riesgo de perder su inversión, de hecho si a los mismos mexicanos les da temor ya que prefieren invertir en el extranjero que se puede esperar de los extranjeros.

De esta manera uno de los objetivos del TLC no tuvo efecto alguno, ya que en lugar de ser creador de nuevos empleos, mayor competencia y mejores salarios, provocó muy por el contrario mayor comercio ambulante ya que con esta misma apertura se abrió el mercado para artículos no originarios de nuestro país mucho más baratos y de donde el pueblo puede obtener una ganancia mayor que si trabajara como obrero en una empresa.

Además los salarios deprimidos de los trabajadores de México, constituyen un verdadero dumping social a favor de los intereses de las grandes empresas transnacionales que exportan, en especial de las norteamericanas. El TLC jamás contempló la homologación de los salarios de los tres países confrontando a los asalariados, debido a que los trabajadores de México que se encontraban en territorio nacional y en el extranjero, presionan a la baja las condiciones de trabajo y salarios de las otras naciones. Lo anteriormente mencionado lo podemos observar en el siguiente cuadro comparativo que marca la gran diferencia que existe entre los costos laborales y salario por hora en la industria manufacturera en E.U.A y en México.<sup>31</sup>

<b>INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	<b>AÑO 1995-1999 / \$ POR AÑO</b>
<b>COSTO LABORAL POR TRABAJADOR MEXICANO</b>	<b>7,607</b>
<b>COSTO LABORAL POR TRABAJADOR EEUU</b>	<b>28,907</b>
<b>SALARIO \$ HORA IND. MANUFACTURERA</b>	<b>AÑO 2000</b>
<b>MEXICO</b>	<b>2.1</b>
<b>EEUU</b>	<b>14.2</b>

El cuadro anterior nos muestra una relación en el primer concepto de 1:4 es decir el costo laboral de un trabajador mexicano equivale a cuatro veces a uno estadounidense, siendo la relación de salario

<sup>31</sup> Leonard Mertens Expositor Datos tomados del seminario Bipartito Productividad y Salarios organizado por la OIT

por hora de 1:7, lo que significa que por cada dos pesos que se pagan a un mexicano por hora, el trabajador estadounidense recibe siete veces más.

La apertura comercial indiscriminada entre países tan asimétricos como E.U. y México ha hecho mucho más vulnerable a nuestro país a fluctuaciones externas, tales como la baja de los precios de las materias primas (café, azúcar, etc.), el auge o estancamiento de la economía norteamericana, el aumento de las tasas de interés de los E.U. y los flujos de inversión extranjera directa y de cartera.

#### ➤ REDUCCION AL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO

Una de las medidas que se puso en marcha en noviembre de 1991 por el gobierno de la República a fin de minimizar la pérdida del poder adquisitivo fue la reducción de IVA que venía cobrándose del 20% y 15% respectivamente, habiéndose disminuido al 10% sin embargo en ese momento y cuando se aprobó dicha disminución los productores y prestadores de servicios aumentaron en la misma proporción el precio de bienes y servicios respectivos.

Como podemos darnos cuenta dicha medida no sirvió para nada, ya que en 1995 el IVA volvió a incrementarse al 15% y peor aun al día de hoy algunos productos que gravaban con tasa 0 como los farmacéuticos se ha hecho ya una iniciativa por parte del ejecutivo para que también graven.

#### ➤ SEMINARIO BIPARTITO PRODUCTIVIDAD Y SALARIOS

El pasado mes de febrero del 2001 se celebró un seminario bipartido de productividad y salarios en donde representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores de México y España analizaron diferentes temas relacionados con la productividad y los salarios en el marco del diálogo social y el trabajo decente. El objetivo de dicho seminario fue el de desarrollar propuestas conjuntas sobre productividad y salarios para obtener una plataforma de negociación y entendimiento.

En la sesión conjunta de sindicalistas y empleadores, se llegó a los siguientes acuerdos sobre los temas ya mencionados

- Con el objetivo de resarcir el poder adquisitivo de la población y establecer mecanismos para alcanzar la meta de trabajo decente, es necesario establecer un nuevo acuerdo marco sobre productividad y salarios
- La práctica del bono de productividad determinado nacionalmente, y que adquirió en su momento la forma de un “cuasi” decreto, no es conveniente, ni ha sido efectiva para mejorar la productividad y los niveles mínimos de salarios en las empresas.
- En los esquemas y prácticas de negociación colectiva, se considera que la productividad es fundamental sin embargo no es decisiva en la determinación de los salarios. Debe ser considerada complementaria con otros esquemas de remuneración ya existentes.
- La productividad debe ser una responsabilidad compartida entre empresa y trabajador. Con la finalidad de que la modernización de los sistemas de trabajo, la capacitación, la revaloración de los puestos de trabajo y una nueva cultura laboral bipartita formen parte de la negociación de los salarios.
- Se debe crear un programa en el que se incluya un sistema de remuneración basado no solamente en incentivar a los trabajadores y empleados por hacer más, sino por saber más y aplicar estos conocimientos de manera efectiva.

Para desarrollar una estrategia bipartita sobre la productividad y salarios, se requiere que las partes sigan algunos pasos básicos, como:

- Realización de un diagnóstico compartido sobre la situación de competitividad y condiciones laborales de la empresa.
- Establecimiento de un acuerdo sobre el marco metodológico que tenga como referencias:
  - ❖ El costo laboral unitario, apuntando a conservar y aumentar el empleo y mejorar las cuotas de participación de la empresa en el mercado.
  - ❖ La situación individual de la empresa y del mercado para determinar el pago de la productividad, no se debe tomar solamente el índice inflacionario para el incremento salarial.

## ACUERDOS MESA SINDICAL

- **SALARIOS POR PRODUCTIVIDAD COMO EJE DE LA ESTRATEGIA SINDICAL:** La productividad no puede ser el eje único de la negociación de salarios, es fundamental pero no decisiva, debe ser complementaria con otros esquemas de revisión salarial y debe negociarse a



partir del salario base que los trabajadores tienen asegurado, es decir a partir del mínimo, al cual se debe incluir un bono variable. El Salario Mínimo es algo seguro y establecido, no puede disminuir por bajas en la productividad.

- **ESPECTATIVAS DE LA NEGOCIACION DE SALARIOS POR PRODUCTIVIDAD:** A partir de una negociación de salarios y productividad, se puede alcanzar una modernización de los sistemas de trabajo, mejor capacitación, revaloración de los puestos de trabajo y una nueva cultura laboral bipartita.
- **PRINCIPALES OBSTACULOS PARA LA NEGOCIACIÓN DE SALARIOS POR PRODUCTIVIDAD:** Los principales obstáculos son la falta de mecanismos para la medición de la productividad, la falta de capacitación, la poca participación en los programas de productividad, la desconfianza acerca de la distribución de los beneficios de la productividad.
- **EN MEXICO LA NEGOCIACION DE SALARIOS POR PRODUCTIVIDAD PODRÍA INNOVARSE:** Logrando un nuevo acuerdo con mayor representatividad y compromiso con el objetivo de recuperar el poder adquisitivo de la población.. También se tendrían que crear comités representativos por rama de la industria, por Estado de la República y por cadena productiva que consideren: un análisis serio de los balances financieros, el aseguramiento de la transparencia, la fijación de metas productivas alcanzables y constantes. Se tendría que buscar un estándar de las categorías salariales de rama industrial y los incrementos porcentuales a los Salarios Mínimos profesionales por rama
- **LA PRACTICA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA, AL INCORPORAR LA NEGOCIACION DE SALARIOS POR PRODUCTIVIDAD, SE TENDRA QUE TOMAR EN CUENTA LOS SIGUIENTES ASPECTOS:** La productividad debe contener un análisis y ser una argumentación técnica de las condiciones económicas de la empresa para exigir o aceptar una mayor o menor plataforma salarial nominal e integral, si el cambio no es positivo y solo se perfeccionan las prácticas de sobreexplotación de la mano de obra, se agudizarán los conflictos, dando como resultado improductividad y nula competitividad.

#### ACUERDOS MESA EMPLEADORES

- Una efectiva y adecuada relación entre productividad y salarios requiere que se sigan algunos pasos básicos, como son.
  - Un diagnóstico compartido sobre la situación de competitividad y condiciones laborales de la empresa. Así como un acuerdo sobre el marco metodológico a aplicar.

- Los factores limitantes son: El entorno económico en México aún no favorable, por su incipiente estabilidad financiera y la inmadurez en la negociación colectiva para negociar salarios a partir de la productividad; hay pocas empresas con experiencia en este tipo de negociación.
  - Los elementos que deben considerarse para elaborar un diagnóstico compartido son:
    - Prepararse como organización, identificando las variables importantes para la productividad, haciéndolas del conocimiento común del personal directivo y de los representantes de los trabajadores, impulsando en ellos una actitud de liderazgo del proceso de cambio, que incluye la productividad por salarios.
    - Elaborar un plan de productividad a partir del análisis de los procesos y del establecimiento de indicadores claros y medibles con relación al cumplimiento de los objetivos estratégicos, y en función de ello, hacer una propuesta de vinculación de la productividad con los salarios.
  - El plan de productividad debe incluir:
    - Las variables críticas del entorno económico del país
    - Las posibilidades económicas de los centros de negocio
    - La medición de la productividad y
    - El aseguramiento de la libre negociación de las partes.
- La negociación de la productividad y los salarios debe ir acompañada de una adecuación del marco legal e institucional vigente, en el siguiente sentido
  - Debe haber congruencia entre el marco jurídico y las transformaciones sociales y productivas. Es necesario modificar esquemas como: los de contrato de ley, las prácticas de ascensos por antigüedad y la rigidez legal para el ajuste de plantillas de personal a las necesidades productivas de cada empresa.
  - El marco legal, por sí mismo, no es promotor de la vinculación de la productividad con el salario y otras condiciones de empleo.
  - Existe la limitante del sistema de Salarios Mínimos que en la práctica marca señales de referencia para el salario contractual, el cual no refleja la productividad de cada empresa, sino que es una indexación del salario a la inflación esperada

Definitivamente estos son solo unos ejemplos de lo que el gobierno ha tratado de implementar para disfrazar la inequidad en los Salarios Mínimos establecidos por la Comisión, sin embargo todos sabemos que el problema no está únicamente en adaptar medidas para reducir el costo de tal o cual

servicio o producto, o disminuir cierto impuesto o crear mas fuentes de empleo (con los mismos bajos salarios) nuestra problemática va mas allá y trae de trasfondo muchos años de explotación del trabajador disfrazados con una Comisión cuya función es implementar un ingreso que satisfaga las necesidades de los obreros y que a simple vista salta que nunca ha cumplido con tal encomienda ya que lejos de presentar informes económicos reales a cerca de la situación actual del país y que reflejan la amplia necesidad de un trabajador presenta pues informes y cantidades manipuladas siempre a favor y cubriendo las espaldas de un gobierno que no se preocupa aún por promover el bienestar de esas familias

## *2.12.- DIVERSAS POSTURAS PARA REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACION AL SALARIO MINIMO*

Es necesario abordar en la presente tesis el tema consistente en que actualmente diversos sectores tanto obrero como patronales exigen, por modernidad la modificación a la Ley Federal del Trabajo en ciertos conceptos, sin que esto indique transgresión alguno a los derechos adquiridos por los trabajadores desde el año de mil novecientos treinta y uno.

Ante tal circunstancia, procedo a señalar los referidos planteamientos, y mi opinión a cada uno de ellos.

- **ABROGACIÓN DE LA FRACCIÓN VI DEL ARTICULO 123 APARTADO A DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y DEL CAPITULO VI TITULO TERCERO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Existe una postura, en forma radical del sector patronal, con el fin de que desaparezca el concepto del Salario Mínimo así como sus características, utilizando como medio de retribución otros lineamientos y sin tomar en cuenta las decisiones de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que día a día cada vez se aparta mas de la realidad como he sostenido en la presente tesis.

No obstante y a través de las ultimas modificaciones constitucionales sobre preceptos normativos que se consideraban intocables, considero que el Salario Mínimo debe de seguir existiendo ya que es una garantía constitucional de las denominadas sociales.

Para sostener dicha postura me permito señalar los siguientes antecedentes:

- Actualmente la mayoría de las industrias y sobre todo las de la zona del bajo hacia la frontera norte utilizan únicamente el concepto de Salario Mínimo como un parámetro o punto de partida para determinar el salario real de sus trabajadores, ya que a través de estudios, se concluyó que existía una rotación constante de trabajadores, como consecuencia de que le era mucho más rentable a los mismos, conseguir trabajos dentro del área de agricultura y en las compañías que existían pasando el Río Bravo, lo que originaba que las empresas nacionales no tuvieran una productividad continua y un control de calidad suficiente como consecuencia de que no se lograba dar la primera etapa de capacitación a sus trabajadores, ya que los mismos dejaban las fuentes de trabajo para buscar mejores opciones.

De lo anterior se concluye que en ningún momento daña la existencia del concepto de Salario Mínimo, el cual en algunas ocasiones no se consulta ya que existen algunos patrones que intentan mantener controles de calidad y productividad competitivos a nivel nacional e internacional con salarios levemente arriba del mínimo, y si beneficia a los trabajadores, que saben que existen conceptos que como mínimo ya tienen garantizado y que ganaran como consecuencia de una jornada diaria.

Sabemos que la figura del Salario Mínimo que hoy perciben los trabajadores es anticonstitucional y transgresor de la Ley Federal del Trabajo debido a que no es remunerador. Pero en vez de desaparecer el Salario Mínimo, deberían de hacerlo coincidir con la Constitución y con la Ley Federal del Trabajo.

- A través de la experiencia en mi trabajo, he concluido que actualmente existe en los empresarios una ideología de patrones jóvenes, que buscan la mejor retribución de sus empleados, con el propósito de romper récords de productividad y calidad, pero por desgracia siguen existiendo sectores tales como los que tuvieron mucha atención en el sismo de 1985 que no se preocupan por proporcionar a sus empleados elementos de seguridad e higiene o de salubridad o que evitan pagos al IMSS y aprovecharían la excesiva oferta de mano de obra existente como consecuencia del gran desempleo actual, por lo que si desapareciera el Salario Mínimo originaría que dicho sector patronal abusara aun mas del trabajador teniendo esos elementos a su favor, retribuyéndotes quizá todavía por debajo de un mínimo.

Basándose en las anteriores manifestaciones sostengo la postura de que el Salario Mínimo debe seguir existiendo como una garantía para el trabajador con base en una jornada laborada y que en ningún momento impide que dicho salario se incremente por otros factores, como el de productividad o cualquier otro elemento necesario manteniendo de esta manera la garantía de un ingreso como mínimo para una jornada diaria laborada.

#### ➤ FIJACION DE UN SALARIO MINIMO POR HORA

Existe un planteamiento y tomando como base el pago que se realiza en los países occidentales europeos así como en los Estados Unidos y Canadá para que se establezca un Salario Mínimo por hora trabajada.

En mi punto de vista dicho planteamiento para modificar la LFT es sumamente peligroso y podría acarrear mayores efectos negativos que positivos como a continuación menciono

- La manera de determinar el Salario Mínimo por hora sería a través de un procedimiento muy parecido sino es que idéntico al que actualmente lleva la CNSM, en donde de igual manera intervendrían ciertas decisiones ya sean políticas o económicas que traerían como consecuencia que el salario por hora no sea efectivamente retribuido por lo que llegaríamos exactamente al mismo caso.
- Basándose en lo anterior se provocaría una mayor inseguridad por parte del trabajador, toda vez que podría darse el elemento de que ciertos patrones decidieran contratar a trabajadores por un número de horas que sumando su totalidad, no llegarían al ingreso que actualmente perciben a través de un Salario Mínimo.

Considero pues que estas nuevas posturas realmente no son las idóneas ya que las mismas solo tratan de poner un velo frente a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos intentando disfrazar la inutilidad de la misma sin que se manifieste una solución real que elimine la mala fijación de los Salarios Mínimos.

## ***CAPITULO TERCERO. MARCO JURIDICO***

La fundamentación legal de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos tienen como base:

### ***3.1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS***

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos es una importante Institución del Derecho del trabajo que deriva del inciso VI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, de donde se deduce que es el organismo que tiene la responsabilidad legal, de determinar la cuantía de los Salarios Mínimos generales y profesionales en todo el territorio nacional, los que deben señalarse cada año y una vez fijados, pueden en cualquier momento, ser revisados, siempre que existan circunstancias económicas en el país que justifiquen su modificación, revisión que puede verificarse tanto a iniciativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de patrones, mediante escrito fundado.

Cabe señalar también que una de las reformas más importantes hechas a la regulación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, se realizó según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 de enero de 1988 y consistió en sustituir las zonas económicas por áreas geográficas y a las Comisiones Regionales por Comisiones Consultivas, suprimiéndose también el señalamiento del salario a los trabajadores del campo.

Haciendo un poco de historia se dice que entre 1917 y 1931, el Sistema de Comisiones Especiales formadas, previsto por el Constituyente, funcionó de manera precaria y anárquica, ya que la expedición de Leyes de Trabajo locales por cada estado de la Federación, dentro del marco establecido por la Constitución, se desarrolló con múltiples limitaciones dando lugar en el año de 1929, a las reformas constitucionales en las que se sustentaría la nueva legislación laboral de carácter Federal.

No obstante lo anterior, la propia Ley Federal del Trabajo expedida en 1931 y las reformas a la misma del 6 de octubre de 1933, reforzarían la idea de un sistema de fijación de los Salarios Mínimos constituido por Comisiones Especiales integradas en cada municipio.

Aún cuando la Federalización de la legislación laboral coadyuvó al gradual mejoramiento en el cumplimiento de las normas laborales en general, también pudieron apreciarse múltiples deficiencias en el sistema de fijación de los Salarios Mínimos derivadas principalmente de que la división municipal, producto de diversos fenómenos históricos y accidentes geográficos, no guardaba relación alguna con las características del desarrollo económico regional ni con otros fenómenos económicos de alcance más general, por lo que no podía servir de fundamento para la determinación de los Salarios Mínimos en condiciones adecuadas.

Surge así la necesidad, al iniciarse la década de los setenta, de revisar el sistema y darle una organización más acorde con la realidad nacional.

Se decide que la fijación de los Salarios Mínimos debería hacerse por zonas económicas y no por municipios, encargando este procedimiento a dos instancias capaces de armonizar el conocimiento general de las condiciones sociales y económicas de la República.

De acuerdo con lo anterior, en el año de 1963 se crearon una Comisión Nacional y 111 Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos como resultado de las reformas a la Fracción VI del Artículo 123 constitucional las que tuvieron como propósito fundamental el de procurar un más amplio y efectivo cumplimiento de los preceptos constitucionales en la materia.

Se constituye de esta manera la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos en el eje central de un mecanismo; en el que los Salarios Mínimos son fijados por Comisiones Regionales que someten sus determinaciones a la consideración de la Comisión Nacional, misma que puede aprobarlas o modificarlas, por su forma de organización y por la modalidad eminentemente participativa que reviste su estructura y sus actividades, el sistema constituye este mecanismo con la finalidad de facilitar el conocimiento, por parte de los factores de la producción y del gobierno, de los problemas relacionados con la actividad económica y con el nivel de vida de los trabajadores, a la vez que constituye un marco adecuado para la discusión entre los sectores.

El sistema integrado en la forma descrita continúa prácticamente con la misma estructura hasta 1986, aún cuando es preciso señalar que a lo largo de los 23 años que se mantuvo vigente hubieron de realizarse muy diversos cambios en su estructura regional, que dieron lugar en sucesivos ajustes, a la

operación de un sistema que al finalizar 1986 se integraba con tan solo 67 Comisiones Regionales. En adición a lo anterior y entre los aspectos más importantes de su desarrollo y como ya lo mencionamos se dio la desaparición del Salario Mínimo aplicable a los trabajadores del campo, al decidir el Consejo de Representantes a partir de entonces y en lo sucesivo, la igualación de las percepciones de aquellos con las de los trabajadores de las zonas urbanas. Destaca también la reducción en el número de salarios diferentes aplicables a las zonas económicas, se redujo a tan sólo 3 niveles que son los que se aplican actualmente. En diciembre de 1986 el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados aprobaron una iniciativa del Ejecutivo que reforma sustancialmente el sistema, ya que la Fracción VI establece, desde el 1 de enero de 1987, que los Salarios Mínimos serán fijados por una Comisión Nacional, lo que ha dado lugar a la desintegración del Sistema de Comisiones Regionales vigente hasta el 31 de diciembre del propio 1986.

El nuevo precepto Constitucional dispone la más amplia flexibilidad territorial en la fijación de los Salarios Mínimos, al señalar que éstos serán fijados por áreas geográficas que pueden estar integradas por uno o más municipios de una o más entidades federativas, sin limitación alguna.

Esta disposición permitirá corregir deficiencias e inconsistencias observadas en cuanto a las zonas de aplicación de los Salarios Mínimos, así como tomar en cuenta, cuando sea necesario, las características particulares de áreas geográficas de rápido desarrollo o con características especiales.

### *3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO*

Otro de los marcos de donde se fundamenta la Comisión es la Ley Federal del Trabajo de donde desprendemos los siguientes artículos:

Titulo tercero, Capitulo VI SALARIO MINIMO Artículos del 90 al 97, que se refieren a las generalidades del Salario Mínimo, su concepto, fijación y atribuciones.

Titulo once, Capitulo 1 INSPECCION DEL TRABAJO Articulo 523 Fracción VII que a la letra dice "La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones: ....A la Comisión Nacional de Salarios Mínimos..."<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup>Ley Federal del Trabajo op. cit. (Art. 523)



Capítulo VI COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS Artículos del 551 al 563:

“Art. 551 La Comisión Nacional de Salarios Mínimos funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

Art. 552 El presidente de la CNSM será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los siguientes requisitos:

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

Art. 553 Nos indica principalmente la serie de deberes y atribuciones que tiene el Presidente de la CNSM las cuales serán descritas posteriormente a detalle.

Art. 554 El Consejo de Representantes se integrará:

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

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

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

Art. 555 Los representantes asesores a que se refiere la fracción I del artículo anterior deberán satisfacer los requisitos siguientes:

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

Art. 556 Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Ser mexicano, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos
- II. No pertenecer al estado eclesiástico;
- III. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Art. 557 Se refiere a los deberes y atribuciones del Consejo de representantes los cuales se describirán mas adelante.

Art. 558 La Dirección Técnica se integrará:

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

Art. 559 La designación del Asesor Técnico Auxiliar a que se refiere la fracción III del artículo anterior, es revocable en cualquier tiempo, a petición del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores o patrones que la hubiesen hecho. La solicitud se remitirá a la Secretaría del trabajo y Previsión Social, la que después de comprobar el requisito de la mayoría, hará la declaratoria

correspondiente. La solicitud deberá contener el nombre y domicilio de la persona que deba desempeñar el cargo.

Art. 560 El director, los Asesores Técnicos y los Asesores Técnicos Auxiliares, deberán satisfacer los requisitos siguientes:

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

Art. 561, 562 y 563 se refiere a las actividades, deberes y atribuciones de la Dirección Técnica así como del Director Técnico las cuales se enunciarán más adelante.”<sup>33</sup>

#### Capítulo VII COMISIONES CONSULTIVAS DE LA CNSM Art. Del 564 al 569

“Art. 564 El presidente de la Comisión Nacional determinará en cada caso las bases de organización y funcionamiento de las Comisiones Consultivas.

Art. 565 Las comisiones Consultivas se integrarán de conformidad con las disposiciones siguientes:

I Con un presidente

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

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

IV Con un Secretario Técnico.

Art. 566 Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 556.

---

<sup>33</sup> Ley Federal del Trabajo op. cit. (Art. 551-563)

Art. 567 Las Comisiones Consultivas tendrán los deberes y atribuciones siguientes:

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

Art. 568 El presidente de la Comisión Consultiva tendrá los deberes y atribuciones siguientes:

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

Art. 569 El Secretario Técnico de la Comisión Consultiva tendrá los deberes y atribuciones siguientes:

- I Practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos en el Plan de Trabajo aprobado por la Comisión Consultiva y los que posteriormente se le encomienden.

II Solicitar toda clase de informes y estudios de dependencias e instituciones oficiales y entidades públicas y privadas relacionadas con la materia objeto de sus trabajos.

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

IV Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados

V Preparar los documentos de trabajo o informes que requiera la Comisión;

VI Preparar un informe final que deberá contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados y un resumen de las sugerencias y estudios de los trabajadores y patrones y someterlos a la consideración de la Comisión Consultiva; y

VII Los demás que les confieran las leyes.”<sup>34</sup>

#### Capítulo VIII PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS Art. 570 al 574.

“ Art. 570 Los Salarios Mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente. Los Salarios Mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen:

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

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

- a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones y confederaciones que representen el cincuenta por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos o por los patrones que tengan a su servicio por lo menos dicho porcentaje de trabajadores
- b) La solicitud contendrá una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrá acompañarse de los estudios y documentos que correspondan,
- c) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud correspondiente y previa certificación de la mayoría a que se

---

<sup>34</sup> Ley Federal del Trabajo op. cit. (Art. 564-569)

refiere el inciso a) de este artículo, la hará llegar al Presidente de la CNSM con los estudios y documentos que la acompañen.

Art. 571 En la fijación de los Salarios Mínimos a que se refiere el primer párrafo del artículo 570 se observarán las normas siguientes:

I Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término que vencerá el último de noviembre para presentar los estudios que juzguen convenientes;

II La Dirección Técnica presentara a la consideración del Consejo de Representantes a más tardar el último día de noviembre, el informe al que se refiere la fracción V del artículo 562 de esta ley,

III El Consejo de representantes, durante el mes de diciembre y antes del último día hábil del mismo mes, dictará resolución en la que fije los Salarios Mínimos, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica, y las opiniones, estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y los patrones. Para tal efecto podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información Complementaria.

IV La CNSM expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen y

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

Art. 572 (Se deroga)

Art. 573 En la revisión de los Salarios Mínimos a la que se refiere el segundo párrafo del artículo 570 de la Ley se observarán los siguientes procedimientos:

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

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

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

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

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

V El presidente de la CNSM ordenará la publicación de la Resolución en el Diario Oficial de la Federación dentro de los tres días siguientes a la fecha en que haya emitido.

Art. 574 En los procedimientos a que se refiere este Capítulo se observarán las normas siguientes:

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

II Si uno o más representantes de los trabajadores o de los patrones deja de concurrir a alguna sesión, se llamara a los suplentes, si estos no concurren a la sesión para la que fueron llamados, el Presidente de la Comisión dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que haga la designación de la persona o personas que deban integrar la Comisión en substitución de los faltistas;

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

IV De cada sesión se levantará un acta, que suscribirán el Presidente y el Secretario<sup>35</sup>

### **3.3 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos se ve regulada como Organización Burocrática por el apartado B del Art. 123 que se refiere a los trabajadores del Gobierno Federal.

De manera que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, misma que es reglamentaria del apartado mencionado anteriormente regula a los trabajadores de la CNSM tal y

---

<sup>35</sup>Ley Federal del Trabajo op. cit. (Art. 570- 574)

como se manifiesta en el Título Primero Art. 1º “La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal; de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Avila Camacho y Hospital Infantil, así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.”<sup>36</sup>

A continuación se describirán de manera concreta el contenido de los Títulos de esta Ley.

Art. 2º Establece que relación laboral existe entre los titulares de las dependencias e instituciones y los trabajadores a su servicio.

Art. 4º Nos menciona la división de los trabajadores en los de confianza y los de base, el Art. 5º y 6º hacen la distinción categórica de los mismos, manifestando el Art. 8º que los primeros quedan excluidos del régimen de esta Ley.

Art. 9º Nos manifiesta las características exigibles de los Trabajadores de confianza, Art. 10º adjudica la irrenunciabilidad de los derechos de esta Ley para los trabajadores de Base y en el 11º previene la supletoriedad de la ley.

**Título Segundo DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS TITULARES, Capítulo I Art. 12** Se refiere a la formalización de la relación laboral burocrática, Art. 14 manifiesta en que situaciones habrá nulidad en la relación laboral burocrática, como es el caso de jornadas que excedan las permitida, labores peligrosas o insalubres, jornadas inhumanas, salario inferior al mínimo así como un plazo mayor al de quince días para el pago de su sueldo. Art. 15 se refiere a los requisitos que deberán contener los nombramientos. **Capítulo II Art. 22 al 31** se refieren a las características de las jornadas de trabajo, días de descanso, periodos de vacaciones y periodos de incapacidad de las mujeres embarazadas. **Capítulo III Art. 32 al 42 Bis** Se refiere a los sueldos de los trabajadores, los tabuladores por puesto vigentes, lugares de pago, descuentos o deducciones

---

<sup>36</sup> Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (Art. 1º)



permitidos, pago de horas extras y días de descanso y vacaciones laborados, y aguinaldo. Capítulo IV Art. 43 referente a las obligaciones de los titulares de las dependencias. Capítulo V Art. 44 que se refiere a las obligaciones de los trabajadores, Capítulo VI Art. 45 en donde se determina que la suspensión de los efectos del nombramiento no equivale al cese que significaría dar por terminado los efectos dicho nombramiento por parte del titular. Capítulo VII Art. 46 y 46 Bis. Se refieren a que ningún trabajador puede ser cesado sin causa justificada mencionando estas causas así como el procedimiento que habrá de seguirse en caso de que se trate de lo previsto en la fracción V del artículo 46 de esta ley.

Titulo Tercero DEL ESCALAFON Capítulo I Art. 47 al 52 se describe que un escalafón es “el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.”<sup>37</sup> Otorga el derecho para participar en los concursos de ascensos, regula los escalafones así como sus factores, y la forma en como se otorgaran las vacantes. Capítulo II Art. 53 al 56 hace referencia a las Comisiones Mixtas de Escalafón y su regulación, Capítulo III Art. 57 al 66 Se refieren al procedimiento de cómo se podrán ocupar las vacantes existentes ya sea temporales o permanentes así como el procedimiento para resolver la permuta de empleos.

Titulo Cuarto DE LA ORGANIZACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. Capítulo I Art. 67 al 86 se refiere a los sindicatos y su regulación, por ejemplo permite uno por dependencia, no existe la cláusula de exclusión, manifiesta que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos, se requiere como mínimo 20 trabajadores, los sindicatos tienen que estar registrados por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, etc. Capítulo II Art. 87 al 91 de donde se desprende lo que establecerán las condiciones generales de trabajo, que son fijadas por el Titular de la Dependencia respectiva Capítulo III Art. 92 al 98 y Capítulo IV Art. 99 al 109 Se refieren a las condiciones de Huelga y su regulación.

Titulo Quinto DE LOS RIESGOS PROFESIONALES Y DE LAS ENFERMEDADES NO PROFESIONALES, Capítulo I Art. 110 al 111 referentes a los riesgos de trabajo y a las licencias otorgadas a los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales.

---

<sup>37</sup> Ley Federal de Trabajadores *ibidem*. (Art. 47)

Titulo Sexto DE LAS PRESCRIPCIONES Art. 112 al 117 establece el término de un año como regla general para la prescripción en cuanto al ejercicio de las acciones, también nos marca las excepciones de este tiempo, causas de interrupción y cuantificación de las mismas.

Titulo Séptimo DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y DEL PROCEDIMIENTO ANTE EL MISMO, Capitulo I Art. 118 al 123 Nos muestra el funcionamiento del Tribunal, su reglamentación, designación de magistrados así como las facultades, obligaciones y requisitos de las personas que integran el Tribunal. Capitulo II Art. 124 al 124 C Se refiere a las actividades particulares de cada una de las divisiones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Capitulo III Art. 125 al 147 hace referencia al procedimiento completo ante el Tribunal.

Titulo Octavo DE LOS MEDIOS DE APREMIO Y DE LA EJECUCION DE LOS LAUDOS Capitulo I y II Art. 148 al 151 se refieren a los medios de apremio y a la ejecución de los laudos.

Titulo Noveno DE LOS CONFLICTOS ENTRE EL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SUS SERVIDORES Capitulo I y II Art. 152 al 161 trata lo referente a los conflictos laborales que pudiesen llegarse a suscitar entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores.

Titulo Décimo DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y DE LAS SANCIONES Capitulo Unico Art. 162 al 165 Se refiere a las sanciones y correcciones que impone el tribunal tanto a particulares como a los empleados.

### *3.4. DIVISION REGLAMENTARIA.*

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos tiene tres órganos: La presidencia, el consejo de representantes y la dirección técnica.

La presidencia se integra por un presidente que el nombrado por el Presidente de la República

El Consejo de Representantes que se integra por un presidente que es el mismo de la Comisión Nacional nombrado por el gobierno, dos asesores nombrados por el Secretario del Trabajo, los que tienen solo voz informativa, y un numero igual, no menor de cinco ni mayor de quince representantes

de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, los que son designados por un periodo de cuatro años. El consejo de Representantes debe quedar integrado a más tardar el primero de julio de cada año.

Debemos de aclarar que por disposición expresa de la Ley Laboral, si las organizaciones sindicales o patronales respectiva, no hacen dentro del termino que se les señala al efecto, las designaciones de sus representantes al Consejo, la hará la Secretaria del Trabajo, debiendo recaer estas designaciones en trabajadores o en patrones, según sea el caso.

La Dirección Técnica que se integra con un director y los asesores técnicos que nombre la Secretaria del Trabajo. También esta Secretaria designa a un número igual de asesores técnicos auxiliares elegidos por los trabajadores y patrones, todos los que disfrutarán de una retribución, pagada por la Secretaria del Trabajo con cargo al presupuesto de egresos de la nación.

Tanto el director como los asesores técnicos y asesores auxiliares deberán ser licenciados en Derecho o en Economía.

Entre las atribuciones que la Ley confiere a la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, resalta la de practicar las investigaciones necesarias para determinar la situación económica del país, las diversas actividades económicas y las variaciones en el costo de la vida, así como proponer modificaciones a las áreas geográficas, y proponer la fijación de los Salarios Mínimos.

A continuación se describirán cada una de las actividades particulares de las partes integrantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

#### A. PRESIDENCIA.

##### OBJETIVO

La principal razón de ser de esta jerarquía será la de cumplir con los deberes y atribuciones que la Ley le impone de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 553 y demás relativos de la Ley Federal del trabajo, las cuales van encaminadas principalmente a administrar el proceso de asignación de los nuevos salarios, así como la vigilar y organizar el buen funcionamiento de los demás órganos que integran la Comisión.

## FUNCIONES

Entre sus actividades mas especificas están las de:

Tomar el mando de las sesiones del Consejo de Representantes y convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias a que haya lugar.

Debe también someter al Consejo de Representantes el plan de trabajo preparado anticipadamente por la Dirección Técnica, así como vigilar el desarrollo del mismo y ordenar la realización de las investigaciones y estudios complementarios que juzgue convenientes con relación a la determinación del monto de los nuevos Salarios Mínimos

Orienta y determina las bases de organización y funcionamiento así como dirigir los trabajos de las Comisiones Consultivas.

Tiene que mantener informada en forma periódica a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión.

Tiene como facultad también la de representar legalmente a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con facultades generales y especiales que requieran cláusula especial conforme a la Ley, en los términos del Artículo 2554 del Código Civil Federal.

Lleva también la administración del proceso de aprobación del presupuesto de operación anual de la Comisión de la misma forma deberá turnarlo a las autoridades competentes para su autorización.

Tener conocimiento periódico de los estados financieros y la situación presupuestal de la Comisión y dictar medidas que considere pertinentes en caso de haber alguna circunstancia que así lo amerite.

Se encarga también de autorizar las contrataciones de personal conforme a los procedimientos establecidos y podrá aprobar o no los programas para el mejoramiento de la administración y el desarrollo de los recursos humanos.

Tiene a su vez que supervisar que los servidores públicos sujetos a su mando cumplan con las disposiciones del Artículo de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la Contraloría Interna, los actos u omisiones que en el ejercicio de sus funciones llegare a percibir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de la citada Ley, y de las normas que al efecto se expidan.

## B. CONSEJO DE REPRESENTANTES

### OBJETIVO:

El consejo de representantes tienen como objetivo regular, organizar y vigilar las funciones encomendadas directamente a la Dirección Técnica, tales como investigaciones, estudios, y resoluciones para que pueda tomar decisiones correctas.

Este consejo es el órgano máximo de deliberación y resolución, que tiene a su cargo aprobar los Salarios Mínimos legales para cada una de las zonas económicas y además, aprobar la división de territorial en tales zonas así como las modificaciones en la integración por municipios de las mismas, que resultaren procedentes después de la división original.

### FUNCIONES:

El Consejo de Representantes tiene que establecer en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones.

También es el encargado de aprobar anualmente el plan de trabajo de la Dirección Técnica; así como conocer el dictamen formulado por la misma y dictar resolución en la que se determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que registrarán los Salarios Mínimos. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación;

Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios complementarios o en su defecto designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen dichas investigaciones

Dicho Consejo podrá aprobar la creación de comisiones consultivas de la Comisión Nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento; también tiene que conocer las opiniones que formulen las comisiones consultivas al término de sus trabajos;

Quizá la mas importante de sus funciones es la de fijar los Salarios Mínimos generales y profesionales, misma actividad que no cumple de manera eficaz ya que definitivamente los Salarios Mínimos fijados desde que se creo la Comisión nunca han satisfecho las necesidades básicas del trabajador

### C. DIRECCION TECNICA.

#### OBJETIVO

Aportar elementos técnicos al Consejo de Representantes, con base a lo establecido en los artículos 561 y 562 de la Ley Federal del Trabajo, para la fijación y revisión de los Salarios Mínimos, con objeto de poder determinar y sugerir la división de la República en áreas geográficas y proponer las modificaciones a la integración de las mismas y apoyar los trabajos e investigaciones de las comisiones consultivas.

#### FUNCIONES

Preparar el Plan Anual de Trabajo para el desarrollo de las investigaciones que establece la Ley Federal del Trabajo a este Organismo y presentarlo al Presidente de la Comisión así como realizar el informe correspondiente de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado esta, y los presentados por los trabajadores y los patrones para que conforme a lo dispuesto por el Artículo 553, Fracción I, sea sometido al Consejo de Representantes.

Coordinar las investigaciones y estudios que determina la Ley Federal del Trabajo y los que adicionalmente se contemplen en el Plan Anual aprobado por el Consejo para apoyar técnicamente al Consejo de Representantes en la fijación de los Salarios Mínimos legales.

Podrán también presentar al Consejo de Representantes los elementos técnicos necesarios para determinar la división de la República en áreas geográficas y proponer modificaciones a la misma, siempre que existan y manifiesten circunstancias que justifiquen los cambios propuestos.

De la misma manera pueden sugerir al Consejo de Representantes la determinación de Salarios Mínimos profesionales y proponer los cambios que se estimen a su sistema de fijación.

Resolver, de acuerdo al artículo 561, Fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo previa orden de la Presidencia de la Comisión, las consultas que se formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y su impacto el poder adquisitivo de los salarios así como publicar regularmente dichas fluctuaciones así como los inconvenientes que tendrá sobre el nivel de vida en las principales localidades del país.

Proporcionar los elementos técnicos que le sean solicitados por las Comisiones Consultivas.

La Dirección Técnica, coordina y considera el material recibido que contiene los estudios, informes y sugerencias que le presentan los trabajadores y los patrones, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 562, Fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo.

Con relación al Director Técnico en particular tendrá que:

Actuar como Secretario del Consejo de Representantes, también deberá coordinar los trabajos de los asesores y muy en particular tiene que informar al Presidente de la Comisión y al Consejo de representantes de los trabajos realizados así como manifestar las sugerencias pertinentes con relación a investigaciones o estudios complementarios

De la misma forma que el Presidente de la comisión deberá supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección cumplan con las disposiciones del Artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la Contraloría Interna, los actos u omisiones que en el ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de la citada Ley, y de las normas que al efecto se expidan.

La Dirección Técnica cuenta con el apoyo de diversas organizaciones tales como: la Dirección Adjunta de Investigación Económica, la Dirección adjunta de Salarios Mínimos Profesionales y Regionalización, cuenta también con una unidad de Análisis y procedimientos de datos, un Centro de Documentación y una Unidad Jurídica

La Dirección Adjunta de Investigación Económica tiene como objetivo principal respaldarla en la realización de los estudios e investigaciones que establece la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 561, Fracción III y 562, relativos a la situación económica general del país, la evolución de los precios y las variaciones en el costo de la vida, las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales, así como otros elementos indispensables para la fijación de los Salarios Mínimos legales. Inicialmente se penso en este organismo como proveedora de datos reales y verídicos sin embargo definitivamente podemos apreciar que los datos presentados por esta son ficticios y manipulados siempre con el afán de presentar una realidad inexistente y de esta manera poder determinar salarios menores a los necesarios.

### FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN ADJUNTA DE INVESTIGACIÓN ECONÓMICA

Coordinar junto con la Dirección Técnica la formulación del plan de trabajo que dicha unidad debe someter anualmente a la consideración del Consejo de Representantes de la Comisión en cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 557, Fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

Se encarga también de dirigir, coordinar y supervisar los diversos estudios e investigaciones que realicen las Subdirecciones de Análisis de Precios y Costos de Vida y de Análisis de las Estructuras Salariales en cumplimiento de las tareas contempladas en el plan anual de trabajo considerando para tales efectos en primer instancia la situación económica por la que este atravesando el país, los cambios más relevantes observados en relación con las diversas actividades económicas, las modificaciones en el costo de vida por familia así como las condiciones generales con relación a las ofertas laborales y a las estructuras salariales

Con base en los estudios e investigaciones practicadas por las Subdirecciones a su cargo, proporciona a la Dirección Técnica elementos de juicio que sirven de apoyo para la toma de decisiones del Consejo de Representantes en materia salarial. De igual forma tiene que preparar, proyectos de respuesta a las consultas que sobre este particular le sean formuladas a la Dirección Técnica.

Tiene que apoyar en forma constante a la Dirección Técnica en la elaboración de los informes de las investigaciones y estudios efectuados con motivo de la fijación o revisión de los Salarios Mínimos, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 562, Fracción V, de la Ley Federal del Trabajo.



Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección cumplan con las disposiciones del Artículo 47 de la Ley Federal del Responsabilidades de los Servidores Públicos, y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la Contraloría Interna, los actos u omisiones que en el ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de la citada Ley, de las normas que al efecto se expidan.

La Dirección Adjunta de Investigación Económica, cuenta a su vez con 2 subdirecciones las cuales tienen actividades en específico, mismas que se mencionan a continuación:

#### Funciones De La Subdirección De Análisis De Precios Y Costo De Vida.

Esta subdirección se encarga de obtener información sistemática sobre la evolución de los precios y las variaciones del costo de la vida de las familias de los trabajadores con Salario Mínimo, y analizar el comportamiento del fenómeno inflacionario y sus repercusiones en el poder adquisitivo de dicho salario.

También opera el sistema de información, sobre el movimiento de los precios de bienes y servicios que integran el gasto familiar de los trabajadores de Salario Mínimo y elaborar indicadores de las variaciones de dichos precios, de acuerdo a las clasificaciones y presentaciones adecuadas.

Es la encargada de obtener información de diversas fuentes estadísticas complementarias sobre el movimiento de los precios de los bienes de consumo en el país, para la elaboración de los informes requeridos por la Dirección Técnica y preparar los informes necesarios sobre la evolución del costo de la vida en las principales localidades y regiones del país, como elementos de apoyo al Consejo de Representantes en los procesos de fijación y revisión salarial.

Se encarga también de desarrollar investigaciones para conocer la estructura del consumo de las familias de los trabajadores con Salario Mínimo y medir el peso relativo que tienen los distintos bienes y servicios en el gasto familiar así como profundizar en el conocimiento del fenómeno inflacionarios y su repercusión en el nivel de vida del trabajador.

#### Funciones De La Subdirección De Análisis De Las Estructuras Salariales.

Realizar las investigaciones y estudios que permitan aportar elementos para el mejor conocimiento de las estructuras salariales y su comportamiento, la estimación de los impactos que tienen la fijación de los Salarios Mínimos en dichas estructuras y la relación existente entre los salarios y otras variables relevantes del contexto económico general, así como proporcionar al Consejo de Representantes a los elementos que le permitan sustentar las decisiones que se adopten en lo referente a los Salarios Mínimos profesionales.

Esta subdirección también colabora junto con la Dirección Técnica para la formulación del plan de trabajo que dicha unidad debe someter anualmente a la consideración del Consejo de Representantes de la Comisión, en cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 557, Fracción II, de la Ley Federal del Trabajo

Dirigir, coordinar y supervisar los diversos estudios e investigaciones que realicen las Subdirecciones de Análisis de las Áreas Geográficas, encaminadas al cumplimiento de las tareas en el Plan Anual de Trabajo.

Con base en los estudios e investigaciones practicados por las Subdirecciones, proporcionar a la Dirección Técnica elementos de juicio para que proponga al Consejo de Representantes modificaciones en el nivel o en el sistema de fijación de los Salarios Mínimos generales, así como en la composición territorial en que para tales efectos se encuentra dividido el país. Preparar, con base en los elementos técnicos que aporten las Subdirecciones, proyectos de respuesta a las solicitudes específicas que reciba la Comisión a cerca de cambios a la integración de las áreas geográficas. Tiene que trabajar conjuntamente con la Dirección Técnica para la elaboración de informes, investigaciones y estudios necesarios para la revisión o fijación de los Salarios Mínimos generales.

Como se menciono otro organismo que apoya a la Dirección Técnica es la Dirección Adjunta de Salarios Mínimos Profesionales y Regionalización cuyo principal objetivo es el de apoyar a la Dirección Técnica en la realización de los estudios e investigaciones de carácter macroeconómico y de política económica, necesarios para proponer al Consejo de Representantes la revisión o fijación de los Salarios Mínimos generales y la división de la República en áreas geográficas así como las modificaciones a las mismas, de conformidad con lo dispuesto en las Fracciones I, y IV del Artículo 561 de la Ley Federal del Trabajo.

## FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN ADJUNTA DE SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES Y REGIONALIZACIÓN.

Esta subdirección tiene que apoyar conjuntamente a la Dirección Técnica en la formulación del plan de trabajo que dicha unidad debe someter anualmente a la consideración del Consejo de Representantes de la Comisión, en cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 557, Fracción II de la Ley Federal del Trabajo

Es esta también la que dirige, coordina y supervisa los diversos estudios e investigaciones que realizan las Subdirecciones de Análisis del Entorno Macroeconómico y de Análisis de las Areas Geográficas, encaminados al cumplimiento de las tareas contempladas en el Plan Anual de Trabajo.

Con base en los estudios e investigaciones practicados por las Subdirecciones, proporcionar a la Dirección Técnica elementos de juicio para que proponga al Consejo de Representantes modificaciones en el nivel o en el sistema de fijación de los Salarios Mínimos generales, así como en la composición territorial en que para tales efectos se encuentra dividido el país.

Prepara, con base en los elementos técnicos que aporten las Subdirecciones, los diversos proyectos de respuesta a las solicitudes específicas que reciba la Comisión acerca de cambios a la integración de las áreas geográficas.

Apoya de forma permanente a la Dirección Técnica en la elaboración de informes, investigaciones y estudios necesarios para la revisión o fijación de los Salarios Mínimos generales

Esta Dirección Adjunta se divide a su vez en 2 subdirecciones la primera es la subdirección de Análisis del entorno económico y la subdirección de Análisis de Areas Geográficas.

### Funciones De La Subdirección De Análisis Del Entorno Económico.

Coadyuvar con la Dirección Técnica a que el Consejo de Representantes norme su criterio y disponga de elementos de análisis con relación al comportamiento global de la economía y política económica, así como de sus implicaciones en los Salarios Mínimos generales.

Elaborar en el mes de noviembre, de conformidad con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, un estudio amplio sobre la evolución del entorno económico, el cual comprenderá el primer apartado del Informe de la Dirección Técnica al Consejo de Representantes, titulado "Condiciones Generales de la Economía y cubrir por lo menos los siguientes puntos: producción en los tres sectores de la economía, finanzas públicas, política monetaria y crediticia, balanza comercial, exportaciones petroleras, turismo y balanza de pagos. Asimismo, se podrán agregar temas de interés coyuntural como deuda externa, evolución de la inversión extranjera, repatriación de capitales, industria maquiladora de exportación, acuerdo de libre comercio México - Estados Unidos - Canadá y disposiciones en materia de política económica.

Realizar trabajos similares al anterior, aunque de menor alcance y cobertura, en cualquier momento del año, siempre que así se requiera, los cuales tendrán presente la obligación legal de la Dirección Técnica de presentar al consejo de Representantes, antes de cada revisión y fijación de los Salarios Mínimos, un informe que contenga, entre otros puntos, el de la situación que guarda en esos momentos la economía del país. Además debe presentar también trabajos, con estructura similar durante los meses restantes del año, en coincidencia con las fechas de reunión del Consejo de Representantes. En estos se incluirá, cuando exista información pertinente, un análisis o desglose de documentos de interés sobre el entorno económico o la política económicas, como los siguientes: criterios generales de política económica, programas de desarrollo a nivel sectorial o regional, miscelánea fiscal, etc.

Es la encargada de formular estudios concretos sobre los diferentes problemas macroeconómicos y sectoriales del país, con especial énfasis en aquellos que permitan entender mejor la evolución de la economía y el nivel general de los precios, los salarios y el empleo.

De la información obtenida tiene que integrar un banco de datos macroeconómicos operado por computadora que se actualizará permanentemente y apoyará la elaboración de trabajos tanto programados como de solicitud específica.

Esta subdirección debe de estar en constante comunicación con las áreas de investigación de los sectores público, privado y académico que tengan entre sus responsabilidades el estudio de la situación económica del país y del entorno internacional. Asimismo, obtener información emanada de eventos organizados por estas Instituciones en que se analicen problemas macroeconómicos, sociales y de otro tipo, asociados particularmente a la inflación, los salarios, el empleo y la evolución económica.

## Funciones De La Subdirección De Análisis De Areas Geográficas

Dicha subdirección Proporciona a la Dirección Técnica los elementos necesarios para determinar la división de la República en áreas geográficas, con fines de aplicación de los Salarios Mínimos, así como para proponer al Consejo de Representantes las adecuaciones a dichas áreas que se juzguen pertinentes y aportar información sobre la evolución y características económicas de las mismas que sirvan a la Dirección Técnica en los procesos de fijación y revisión de los Salarios Mínimos.

También incrementa y mejora las fuentes de información de las variables municipales y regionales que sirvan de apoyo al sistema de evaluación de las áreas geográficas. Al respecto, se dispondrá de un banco de datos a nivel municipal que incluya, entre otras variables: población, salario medio de cotización, principales actividades económicas, tasa de crecimiento del salario medio de cotización y salarios pagados en empresas con diferente tamaño.

Evaluar permanentemente los procesos de selección inicial de municipios, lo que implica la incorporación de nuevas variables y la posibles discontinuación de otras. Para esto se tomarán en cuenta los criterios y opiniones de los asesores técnicos de los Sectores.

Tiene que analizar y considerar las propuestas que reciba la Comisión para la modificación de la integración de las actuales áreas geográficas, con base a lo dispuesto por la Fracción IV, del Artículo 562 de la Ley Federal del Trabajo.

Llevar a cabo estudios sobre el costo de vida en el ámbito regional, sobre todo referidos a familias que perciben hasta un Salario Mínimo, partiendo de la información que proporciona el Banco de México para 35 ciudades de la República.

Elaborar ocasionalmente, a partir de las solicitudes que al respecto formule el Consejo de Representantes a la Dirección Técnica, monografías municipales o de entidades federativas completas, en las que se mostrará el perfil socioeconómico del territorio estudiado. Estas servirán para apoyar eventuales decisiones sobre la reclasificación de municipios y entidades en áreas geográficas con niveles salariales más altos.

Mantener contacto permanente con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, la Secretaría de Gobernación, el Consejo Nacional de Población, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Centro de Estudio Demográficos así como otras Instituciones y Centros de Investigación, con el fin de tener acceso a la información más reciente sobre población, desarrollo regional y niveles de vida en los ámbitos municipal, estatal y nacional, Esto apoyará la tarea de la Dirección Técnica de mantener actualizado al Consejo de Representantes sobre la información documental e ideas que se generen en estas áreas.

Otro organismo que auxilia a la Dirección Técnica es la Unidad de Análisis Estadístico y Procedimiento de Datos.

### FUNCIONES DE LA UNIDAD DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO Y PROCEDIMIENTO DE DATOS

Se encarga de proporcionar asesoría estadística y matemática a los distintos proyectos e investigaciones que se realizan dentro de la Comisión y apoyarlos en el diseño, implantación y operación de sistemas de computo electrónico que les permitan automatizar los procedimientos.

Participa directamente con los responsables de las investigaciones en curso, en la planeación de los sistemas de procesamiento de información en apoyo a las mismas. De igual forma diseña los archivos computarizados y elabora los programas y las tabulaciones de salida de la información, de acuerdo a las distintas necesidades. Coordina a su vez los trabajos de introducción de información a los equipos de cómputo y el procesamiento de la misma.

Programa el uso de los equipos entre los usuarios internos y coordina el apoyo de los servicios externos. Se encarga también de impartir al personal de la Comisión cursos de capacitación y actualización sobre análisis y utilización de equipos de cómputo.

Atender las consultas que le planteen las diversas áreas de la Comisión en materia de análisis estadístico y matemático.

Cuenta también la Dirección Técnica con un Centro de documentación y una Unidad Jurídica y Secretaría Auxiliar del consejo que entre otras cosas la apoyan en:

## FUNCIONES DEL CENTRO DE DOCUMENTACION

Apoya a la Presidencia de la Comisión Nacional y a la Dirección Técnica en el acopio de documentación, en la atención de la consulta externa sobre materiales publicados por la Comisión y en la elaboración y distribución de impresos editados por la misma.

Atiende las necesidades de información derivadas de las investigaciones que desarrolla la Dirección Técnica, así como de las que planteen los órganos superiores de la Comisión.

Debe mantener actualizado y catalogado el acervo de documentación del centro y establecer servicios de préstamo interbibliotecario. Elabora en forma constantes reseñas y compilaciones bibliográficas sobre temas específicos de interés para las investigaciones en curso y difundir internamente los materiales de reciente adquisición.

Atiende la consulta externa de información documental y estadística producida por la Comisión. Apoya también a la presidencia en el diseño y difusión de los impresos sobre Salarios Mínimos legales y el de otras publicaciones producidas por el Organismo.

## FUNCIONES DE LA UNIDAD JURIDICA Y SECRETARIA AUXILIAR DEL CONSEJO

Apoyar a la Presidencia de la Comisión Nacional en las tareas que la Ley Federal del Trabajo le encomienda en materia de organizar y vigilar el funcionamiento de las Comisiones Consultivas, en los términos del Artículo 553, Fracción V y a la Dirección Técnica en sus funciones como Secretaría del Consejo de Representantes.

Supervisa, de acuerdo a las instrucciones del Presidente de la Comisión, la debida integración de las Comisiones Consultivas y vigilar su funcionamiento.

Promover de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 595, Fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, la designación de los representantes de los trabajadores y de los patrones que integrarán las Comisiones Consultivas.

Auxilia y apoya a la Dirección Técnica en su función de Secretaría del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional.

Apoya también a la Presidencia de la Comisión y a la Dirección Técnica en la atención de consultas de carácter legal.

### *3.4.1 ATRIBUCIONES DE LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS*

Entre las diversas atribuciones de la Comisión se encuentran las siguientes:

Someter al Consejo de Representantes el Plan Anual de Trabajo preparado por la Dirección Técnica.

Reunirse con el Director y los Asesores Técnicos una vez al mes, por lo menos; vigilar el desarrollo del Plan de Trabajo y ordenar que se efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzgue convenientes.

La Comisión tiene que informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la misma.

También tiene que citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes así como los trabajos de las Comisiones Consultivas y vigilar la organización y el funcionamiento de dichas comisiones.

Determina, en la primera sesión, la forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones.

Aprueba anualmente el Plan de Trabajo de la Dirección Técnica de igual forma tiene que conocer el dictamen formulado por esta Dirección y dictar la resolución determinando división de la República en zonas económicas y el lugar de residencia de la Comisión de cada una de ellas. La Resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación.



Esta Comisión practica y realiza directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes, antes de aprobar las resoluciones de las Comisiones Regionales y solicitar a la Dirección Técnica que efectúen investigaciones y estudios complementarios.

Designar una o varias Comisiones o Técnicos para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales.

Aprobar la creación de Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento, tener conocimiento de las opiniones que formulen estas comisiones al termino de sus trabajos

Fijar los Salarios Mínimos generales y profesionales.

### *3.4.2 FINALIDAD DE LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS*

Como lo establece el Artículo 123, Fracción VI párrafo III Constitucional:

“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;”<sup>38</sup> y a su vez el artículo 94, 95, 96 y demás preceptos relativos al tema contenidos en la Ley Federal del Trabajo.

Entonces la tarea primordial de dicha comisión es la de fijar los Salarios Mínimos.

Tenemos entonces que su función esta destinada a proteger a una clase social, como son todos los asalariados, todos los trabajadores que tienen un oficio o trabajo especial, o los que laboran en áreas urbanas y a los que trabajan en el campo o con un mínimo profesional a cambio de la prestación de un servicio, para ellos fue creado este organismo que se supone los tutela y los protege contra la explotación de la clase empleadora.

---

<sup>38</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos op. cit. (Art. 123 Fra. IV)

### 3.4.3.- *¿Y PARA QUE TANTA ORGANIZACIÓN?*

Después de analizar con detenimiento el presente capítulo podemos concluir que definitivamente la Comisión Nacional de Salarios Mínimos es inoperante e ineficiente, hay duplicidad de funciones en las diferentes áreas que la integran, y por otra parte las actividades básicas y sustanciales de cada una de ellas por lo regular en la práctica y viendo los resultados no se llevan a cabo o se hacen de una manera inclinada siempre a favor del gobierno, pero definitivamente no es solo el obrero el que se ve perjudicado con esta ineficiencia por parte de la Comisión, sino que también la economía del país en general.

Posiblemente esta Comisión sea uno de los más grandes disfraces políticos de la historia, ya que de alguna manera nuestro gobierno tiene que justificar su preocupación por la clase obrera, pero realmente este mismo gobierno debería de formularse realmente una preocupación enfocada en la fijación de los Salarios Mínimos.

Podemos partir de principios distintos tales como políticos, económicos, sociales, así en este orden de ideas conforme al grado de desarrollo que tenga un pueblo, sea mayor o menor se implementaran Salarios Mínimos que realmente cumplan con su misión.

El Salario Mínimo es un reflejo de la Economía de los pueblos, y no quiero decir con esto que los problemas que vive el mundo actual los originen los salarios, ya que estos no son "el origen sino la causa". Ahora bien cuando la Institución del Salario Mínimo se vuelve instrumento político por parte del estado para poder controlar a la clase trabajadora de los más bajos niveles, si constituye un perjuicio a la economía nacional, debido a que no la deja desenvolverse adecuadamente, así como también los métodos que generalmente utiliza el Estado, en estos casos se basan en criterios políticos y no económicos, lo que constituye un verdadero espejismo, es decir las cantidades de incremento al Salario Mínimo determinadas por la Comisión están siempre acompañadas de argumentos demagógicos, y se fijan dependiendo del grado de la presión social.

La Comisión del Salario Mínimo como integrante del Derecho Social no mira en las relaciones de trabajo la simple relación patrimonial sino fundamentalmente, el aspecto ético social de las mismas, pero en el entendido que debe ser calculado el monto en bases económicas, por lo cual su valor monetario debe establecerse en función del poder adquisitivo de la moneda, para que pueda

cumplir su misión de asegurar un ingreso que permita al trabajador obtener bienes y servicios para satisfacer sus necesidades normales. Aquí encontramos, el punto de partida para determinar el monto dependiendo de que se entienda por necesidades normales, por mi parte considero que independientemente de poderlas enunciar de manera lógica como los son alimentación adecuada, vivienda digna, vestuario, educación de los hijos, etc., tenemos que tomar en cuenta que cualquier necesidad esta determinada en función de criterios psicológicos, éticos, etc., los cuales pueden desvirtuarse en el impacto del consumo dirigido, así como también las necesidades mismas cambian con el tiempo, por lo que manifiesto se debe de considerar a parte de los elementos que componen esas necesidades normales, la finalidad de dicho salario, es decir que el trabajador con esa cantidad le asegure el reconocimiento de igualdad de los hombres en sociedad, no como igualdad económica, ya que siempre habrá ricos y pobres sino como aquella igualdad que los puede identificar en el concepto de hombre civilizado.

La figura del Salario Mínimo es una conquista histórica de justicia social. A los trabajadores de México les costó como ya se mencionó en el primer capítulo múltiples luchas obreras y hasta una Revolución para llevar a rango constitucional el derecho a la vida en el amplio sentido de la palabra, es decir, en el orden material en el moral o subjetivo.

Toda política social tiene su referente en el Salario Mínimo; el financiamiento a la vivienda de los trabajadores, la política de asistencia social, indemnizaciones por accidentes de trabajo, jubilación, pensión, entre otras.

Y entre esta visión ética de la economía tenemos a una Comisión Nacional de Salarios Mínimos que ha controlado la determinación de los Salarios Mínimos a favor del gobierno y tratando de rescatar el modelo neoliberal económico, sirviéndose de las cúpulas del sindicalismo oficial para darle legalidad (no legitimidad) a los "aumentos salariales", sin embargo la existencia del Salario Mínimo ha servido para que los salarios no caigan aún mas, es decir, ha funcionado como una barrera moral por el concepto de justicia social que lleva implícito.

Definitivamente la CNSM solo nos representa la pantomima de un gobierno que trata de representarnos aumentos reales en el Salario Mínimo reflejándose solo en un porcentaje de aumento que no se compara en nada con el incremento en los índices inflacionarios, sin embargo como ya se ha mencionado el concepto del Salario Mínimo como tal no debe desaparecer ya que este sigue siendo un referente del mercado laboral, no obstante que desde 1976 (fecha en que el

Salario Mínimo llegó a su máximo histórico) ha presionado a la baja las demás remuneraciones del sector productivo, sin embargo, por su carácter normativo o regulador, ha servido como muro de contención para que los demás caigan aún mas. Si desapareciera, habría una caída libre de todas las percepciones de los trabajadores del país, lo cual agudizaría aún mas la pobreza y consecuentemente el riesgo de posibles estallidos sociales

## ***CAPITULO CUARTO. EL ANALISIS DE LA INUTILIDAD DE LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS.***

### ***4.1.- EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.***

La Constitución Federal de 1917, promulgada el 5 de febrero de ese mismo año, en su artículo 123 ya contemplaba el pago de un Salario Mínimo al trabajador, dicho artículo en su fracción VI establecía: "El Salario Mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia..."<sup>39</sup>

La fracción VI del citado precepto constitucional fue reformada el 20 de noviembre de 1962, mencionándose ya a los Salarios Mínimos generales o profesionales, tal y como se encuentra a la fecha, precisando en que consisten unos y otros; hay que señalar que los primeros rigen en áreas geográficas determinadas, en tanto que los segundos se aplican en ciertas ramas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

La redacción actual de la citada fracción VI es más extensa, así tenemos que la original constaba de un solo párrafo, y la vigente de tres, señalando el párrafo segundo de esta que "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."<sup>40</sup>

Como he mencionado la actual redacción de la fracción en cuestión, es más amplia lo mismo que su contenido, podemos observar que inicialmente, lo mismo que ahora se habla de la satisfacción

---

<sup>39</sup> Felipe Tena Ramírez *Leyes Fundamentales de México* p. 932

<sup>40</sup> *Ibidem* p. 944

de las necesidades normales de un jefe de familia, con la salvedad de que hoy se es más específico en cuanto a dichas necesidades.

Más aún, la actual Carta Magna contempla la existencia de una Comisión Nacional que se integra con representantes de trabajadores, patrones y del gobierno, comisión que auxiliada por Comisiones especiales, consultivas, fijarán los Salarios Mínimos que se otorgarán a los trabajadores.

La Constitución General de la República es la norma suprema de nuestro país, en la cual se establece de manera fundamental el conjunto de normas que rigen la vida de sus habitantes; de dicho ordenamiento jurídico nos interesa el título sexto, denominado del Trabajo y de la Previsión Social, al cual le corresponde el artículo 123. Posteriormente, el 27 de agosto de 1931, es promulgada la Ley Federal del Trabajo, misma que se encarga de reglamentar a dicho Título Sexto Constitucional; la Ley del Trabajo de referencia fue abrogada por la similar de 1970, que es la que se encuentra en vigor actualmente.

La propia Ley Federal del Trabajo le dedica el Capítulo VI al Salario Mínimo, mismo que comprende de los artículos 90 al 97 como ya se menciono anteriormente.

El artículo 90 señala: "Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El Salario Mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores." <sup>41</sup>

De lo anterior se puede observar que tanto la Constitución General como la Ley Federal del Trabajo coinciden en considerar la suficiencia del Salario Mínimo para cubrir ciertas necesidades del trabajador en su carácter de jefe de familia, tales como de índole material, social y cultural, así como para poder proporcionar el acceso de sus hijos a su educación obligatoria, que de acuerdo con el artículo 3º Constitucional es la instrucción primaria y secundaria; siendo más precisos debemos señalar que en realidad la norma secundaria se ciñe a lo establecido en la Ley suprema con relación al Salario Mínimo.

---

<sup>41</sup> Ley Federal del Trabajo op. cit. (Art. 90)

El citado artículo 90 de la Ley laboral guarda estrecha relación con el artículo 82 del mismo ordenamiento, el cual precisa que lo se debe entender por salario, siendo que este es “..la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

A su vez los artículos 91 al 93 del ordenamiento laboral invocado reproducen lo señalado en la fracción VI del artículo 123 de la Constitución Federal, al hacer referencia a los Salarios Mínimos generales y profesionales a que ya he hecho alusión anteriormente.

Los artículos 94 al 96 de la Legislación laboral se dedican a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, comisión cuyo fundamento constitucional se encuentra en la misma fracción VI del artículo 123 ya mencionado y que la Ley laboral se encarga de especificar y reglamentar su integración y funciones de la misma, que se traducen en la fijación de los Salarios Mínimos.

Con relación a la integración, funcionamiento y facultades, así como el procedimiento a seguir ante la Comisión de referencia, tenemos que ello se encuentra normado por los artículos 551 al 574 de la misma Ley Laboral, que he abordado en el Capítulo que antecede.

No obstante lo anterior y a pesar de que la Carta Magna así como la correspondiente Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional que es la Ley Federal del Trabajo establecen, los requisitos que debe satisfacer el Salario Mínimo, amén de los estudios que la consabida Comisión Nacional de Salarios Mínimos debería de realizar para su fijación, considero que esto no se ha cumplido, ya que el salario determinado por dicha Comisión es insuficiente, pues no cubre las necesidades más elementales de la clase obrera de nuestro país.

Las disposiciones de contenido social incluidas en el multicitado artículo 123 constitucional se traducen en normas proteccionistas de la clase trabajadora mexicana y la aplicación de las mismas tiene por objeto el mejoramiento de las condiciones económicas, y por ende el pleno goce del bienestar social; así pues el artículo 123 nace como una norma que tutela el trabajo en general, que desempeña todo ser humano que presta un servicio personal subordinado, llámense estos obreros, jornaleros, empleados públicos, privados, agentes de comercio, etcétera.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ha sufrido diversas modificaciones en sus fracciones que lo componen, originalmente se incluían 31 de ellas y actualmente son las mismas 31 pero se le ha adicionado un apartado B con 14 fracciones más.

Es de resaltar que el proyecto de Constitución que presentó el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista no incluía normas protectoras de la clase trabajadora, lo cual lo podemos constatar de la lectura del texto de tal proyecto. El Título Sexto se dedicaba a las prevenciones Generales que hoy día se establecen en el Título Séptimo de la Carta Magna.

También hay que recordar que antes de que existiera la Ley Federal del Trabajo la reglamentación laboral estaba dispersa, es decir que cada entidad federativa había promulgado su Ley del Trabajo; llama nuestra atención la correspondiente al Estado de Yucatán, obra del Gobernador de dicha Entidad, General Salvador Alvarado, Ley que tuvo influencia en la elaboración del artículo 123 de la Constitución Federal.

De las Comisiones que se encargarán de estudiar el proyecto de Carranza, la encabezada por el Constituyente Pastor Rouaix, modificó el proyecto presentado por el diputado Macías, y que finalmente aprobó el Título sobre el Trabajo, por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

#### *4.2.- LA FUNDACIÓN DE LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS ES BIEN ENFOCADA PERO NO HA DADO RESULTADOS PARA LO CUAL FUE CREADA.*

En primer lugar señalare de nuevo la definición de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; para tal propósito me apoyare en el punto de vista del Doctor Trueba Urbina, citado por el autor Miguel Angel Bermúdez, quien dice que dicha comisión "... es un organismo autónomo del Estado creado en el artículo 123 de la Constitución, dentro del cuerpo de autoridades que integran el poder público del trabajo, que es independiente de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, por su composición y sus funciones. Tiene como función fundamental crear un derecho objetivo mínimo en el ejercicio de su actividad administrativa."<sup>42</sup>

Debo mencionar que el antecedente de ésta Comisión lo encontramos en la fracción IX del original artículo 123 de la Constitución Federal, mismo que textualmente señalaba 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

---

<sup>42</sup> Bermúdez Cisneros Miguel "Las obligaciones en el Derecho del Trabajo" Cárdenas Editor y Distribuidor México 1978 pág. 441



Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada estado. En defecto de esas Comisiones el Salario Mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva.”<sup>43</sup>

“A su vez la respectiva Ley Reglamentaria de dicho artículo Constitucional, que era la Ley Federal del Trabajo de 1931, le dedicó el Capítulo IX a las Comisiones contempladas en el precepto Constitucional al cual denominó De las Comisiones Especiales del Salario Mínimo y del procedimiento para fijarlo, regulado por los artículos 414 al 428 de la Ley Laboral.”<sup>44</sup>

Dicho sistema no tuvo la eficacia que se había calculado, razón por la cual se llevó a cabo una modificación tanto a nivel Constitucional como legal o reglamentario, misma que se efectuó en el año de 1962; con dicha reforma se empleó el término zona económica, suprimiéndose las llamadas Comisiones municipales, de igual manera se establecieron los Salarios Mínimos profesionales y para los trabajadores del campo. Para entonces los Salarios Mínimos eran fijados por Comisiones Regionales, y que eran aprobados por una Comisión Nacional; comisiones que tenían una conformación tripartita, es decir compuestas por representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patrones.

Siguiendo al Doctor Dávalos en su obra escrita, titulada Derecho del Trabajo I, tenemos que en la Ley Laboral de 1970 no se incluyeron modificaciones sustanciales, por lo que se conservaron las disposiciones de la reforma de 1962, agregándose solamente que los miembros de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no deberán pertenecer al estado eclesiástico, es decir, a la iglesia; además de que la Dirección Técnica debería de conocer la situación económica del país.

Posteriormente, en septiembre de 1974 se dio una reforma, la cual dispuso que la dirección Técnica de la Comisión Nacional debería de publicar en forma periódica y regular información relativa a la fluctuaciones de los precios de los principales productos que consume el trabajador y sus familiares, así como sus repercusiones en el costo de la vida.

A fines de 1982 se adiciona el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo con un segundo párrafo por lo cual tanto la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y el Secretario del Trabajo y

---

<sup>43</sup> Tena Ramírez Felipe op. cit. p. 871

<sup>44</sup> Orígenes y Repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México 1981 p. 314-316.

Previsión Social podrán solicitar la revisión de los Salarios Mínimos durante su vigencia (es decir, durante el transcurso del año) siempre y cuando las circunstancias económicas lo justifique.

Igualmente finalizando el año 1986 mediante decreto que se publicó en el Diario Oficial de la Federación, es reformada la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución General, así en dicha fracción se sustituye el término zona económica por el de áreas geográficas; igualmente se suprime el Salario Mínimo del campo al nivelar el salario de estos trabajadores con el Salario Mínimo general; en la reforma en cuestión se contempla la desaparición de las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, por lo cual únicamente quedó facultada la Comisión Nacional para fijar los Salarios Mínimos, auxiliada en sus funciones por las Comisiones Consultivas. En 1988 es modificada la Ley Laboral, para adecuarla a la Reforma Constitucional de 1986.

Como se observa la Ley no nos proporciona una definición de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, lo que si hace la doctrina en voz del autor Miguel Bermúdez Cisneros, aun cuando no coincidimos con el citado autor, toda vez que él afirma que la Comisión es un órgano independiente de los Poderes de la Unión, tal discrepancia se basa en que el Presidente de dicho órgano es nombrado por el Ejecutivo, razón por la cual no existe tal independencia.

En función de lo antes expuesto considero que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos es el órgano que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo se encarga de revisar y determinar la cuantía de los Salarios Mínimos generales y profesionales de nuestro País, salario del cual dependen un alto porcentaje de trabajadores mexicanos.

Como ya lo sabemos la Comisión Nacional de Salario Mínimos, se integra, según lo dispone la Ley Laboral por un Presidente, quien es nombrado por el titular del Poder Ejecutivo Federal; un Consejo de Representantes, el cual está conformada con los representantes de los tres sectores involucrados, que son los trabajadores, los patrones y del gobierno. El Presidente de la Comisión hará también la función de Presidente del Consejo, así como dos asesores nombrados por el Secretario del Trabajo, los cuales solamente cuentan con voz pero sin voto, un número igual, no menor de cinco ni mayor de quince representantes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, durando en su encargo cuatro años. Cuando las organizaciones patronales o las sindicales, o ambas no hayan designado a sus respectivos representantes al Consejo dentro del término señalado, la Secretaría del Trabajo lo hará; y por una Dirección Técnica, misma que se integra por un director y dos asesores

---

técnicos nombrados por la Secretaría del Trabajo; la misma Dirección determina el número de asesores técnicos auxiliares, elegidos por los representantes, tanto de trabajadores como de patrones, asesores que recibirán una retribución erogada por la Secretaría del Trabajo; asimismo la Comisión Nacional puede auxiliarse de las Comisiones Consultivas para el mejor desempeño de sus funciones.

La misma Ley Laboral señala que el Consejo de Representantes debe estar integrado como fecha límite el primero de julio de cada año.

Por otro lado tenemos que la vigencia de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales es anual o bien, su duración de acuerdo con la Ley Laboral puede cambiar al existir condiciones económicas que lo justifiquen. En el primero de los supuestos, los trabajadores y los patrones están facultados por la Ley para presentar los estudios correspondientes que justifiquen la revisión solicitada, con antelación a que finalice el mes de noviembre de cada año, con la finalidad de que junto con los estudios e investigaciones realizadas por la Dirección Técnica, el Consejo de Representantes dicte la correspondiente resolución y así sean establecidos los Salarios Mínimos que habrán de tener vigencia comenzando el mes de enero de cada año.

Si nos situamos en el segundo de los supuestos, entonces nos encontramos en la situación en que el Salario Mínimo ha perdido su poder adquisitivo y por eso dicho salario se vuelve insuficiente para poder cubrir las necesidades más elementales de los trabajadores y de sus dependientes económicos, es decir sus familias, lo anterior debido al incremento desmesurado de los productos de primera necesidad. Ante esta situación el Secretario del Trabajo y Previsión Social puede solicitar por escrito, la revisión de los Salarios Mínimos a la Comisión Nacional; por su parte los sindicatos, las federaciones y las confederaciones que cuenten con el cincuenta por ciento de sus miembros afiliados o bien por los patrones que tengan el mismo porcentaje, pueden solicitarlo, previa justificación con estudios y documentos, solicitud que se hará por medio del Secretario del Trabajo, quien a su vez lo solicitará al Presidente de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la que convocará al Consejo de Representantes para que se aboque al estudio de dicha petición y a su vez inicie el procedimiento de revisión de salarios, en caso de que proceda la Dirección Técnica preparará un informe en el que se considere los precios de los productos de primera necesidad y las repercusiones en el poder adquisitivo, así como los informes que señala la Ley Laboral para revisar los salarios, y proponer un nuevo Salario Mínimo que sustituya al anterior, todo ello con el fin de que dicho salario recobre su poder adquisitivo de compra. Con el informe de la Dirección Técnica el Consejo de Representantes emitiría una resolución, fijando así los nuevos Salarios Mínimos.

De esta manera se dice que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y sus objetivos, así como sus fines para lo cual fue creada tienen un contenido social, pues teóricamente buscan el mejoramiento y bienestar de la clase trabajadora a través de la fijación y actualización de los Salarios Mínimos, mejoramiento que también beneficiaría a sus familiares cuando la situación económica (alza del costo de la vida) sea crítica, debido al incremento de los productos de primera necesidad, alza que se da en forma desproporcionada con relación a los salarios que perciben los trabajadores; se puede decir de esta manera que teóricamente buscan el bienestar de los trabajadores, ya que las funciones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, que se establecen y son determinadas por la Ley Federal del Trabajo tienen un enfoque orientado al bienestar de la clase trabajadora, pero que en la realidad no se cumplen ya que la situación económica que ha imperado en nuestro país en los últimos años ha sido por demás crítica, porque se ha dado una alza generalizada de los precios de los productos básicos y los salarios han sido fijados incrementándolos en porcentajes muy bajos como podemos ver a continuación.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos se ha reunido en diversas ocasiones durante los últimos seis años a fin de fijar o modificar los Salarios Mínimos, los cuales han regido en los periodos señalados en la siguiente tabla: <sup>45</sup>

1994	Area Geográfica (pesos diarios)		
	A	B	C
Del 1° de enero al 31 de diciembre	15.27	14.19	12.89
1995			
Del 1° de enero al 31 de marzo	16.34	15.18	13.79
Del 1° de abril al 3 de diciembre	18.30	17.00	15.44
Del 4 al 31 de diciembre	20.15	18.70	17.00
1996			
Del 1° de enero al 31 de marzo	20.15	18.70	17.00
Del 1° de abril al 3 de diciembre	22.60	20.95	19.05
Del 4 al 31 de diciembre	26.45	24.50	22.50

<sup>45</sup> El Minisalarío en México, de los más raquíticos. Reportaje publicado en el Diario Financiero el día 20 de agosto del 200 p. 42

	Area Geográfica (pesos diarios)		
	A	B	C
1997			
Del 1° de enero al 31 de diciembre	26.45	24.50	22.50
1998			
Del 1° de enero al 2 de diciembre	30.20	28.00	26.05
Del 3 al 31 de diciembre	34.45	31.90	29.70
1999			
Del 1° de enero al 31 de diciembre	34.45	31.90	29.70
2000			
Del 1° de enero al 31 de diciembre	37.90	35.10	32.70
2001			
a partir del 1° de enero	40.35	37.95	35.85

Es necesario recordar que al desaparecer las zonas económicas, éstas fueron sustituidas por zonas geográficas, que son aquellas en que se ha dividido nuestro territorio con el propósito de fijar los Salarios Mínimos correspondientes.

Como se puede observar y por lo que respecta al sexenio que finalizó en el año del dos mil, por lo regular la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; se ha reunido al finalizar cada año con el fin de fijar los Salarios que empezarán a regir el día primero de enero del año siguiente, a excepción de los años 1995, 1996 y 1998 en que los salarios fueron revisados, aunque los incrementos que les fueron señalados fueron por demás bajos.

Así tenemos que actualmente el Salario Mínimo para el Distrito Federal se encuentra en \$40.35 por día; si tomamos en cuenta que una familia hoy en día en promedio se compone de cuatro personas, tenemos entonces que esas cuatro personas con tal salario (del cual dependen un alto porcentaje de familias mexicanas) no pueden vivir dignamente, ni satisfacer sus necesidades

elementales, tomando en cuenta la dieta alimenticia que recomienda el Sector Salud y que es la alimentación básica para un normal desarrollo, basado en carne, verduras, frutas, leche, huevos, y otros más, aunado a lo anterior hay que cubrir otras necesidades como el vestido, educación, pagar otros servicios imprescindibles, entre los cuales están la habitación, agua, luz y gas, entre otros productos que en los últimos años se han incrementado sus precios y por otro lado los Salarios Mínimos no han recibido un aumento substancial, situación que resulta del todo desproporcionada, y que no permite al trabajador mejorar sus condiciones de vida.

En apoyo a lo anterior vemos que “En los últimos 30 años, el Salario Mínimo perdió 76 por ciento de su poder de compra, pero aún así dos terceras partes de la población ocupada en el país se rigen por ese indicador, además de que crece desmesuradamente la actividad informal donde el nivel de percepciones es mayor al ingreso mínimo legal.”<sup>46</sup>

Aunado a todo lo expuesto, el que el trabajador perciba un minisalarario, por llamarlo de alguna forma, pues este se encuentra disminuido, y en consecuencia su nivel de vida no es óptimo, tenemos como consecuencia la desnutrición que se hace presente en los familiares del trabajador, e inclusive en él mismo. Por eso “Ese bajo nivel de compra del grueso de la población se manifiesta en el incremento de la desnutrición que de alguna forma está presente en 53.1 por ciento del total de los mexicanos, según el más reciente reporte de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL).”<sup>47</sup>

Ya he mencionado anteriormente que los precios de los productos básicos se han incrementado considerablemente no así los salarios, y en virtud de ello existe una situación de desequilibrio y desigualdad que finalmente afecta al grueso de la clase trabajadora, situación que ya se ha prolongado por muchos años, así tenemos que “... esta caída del poder adquisitivo es producto del apoyo y del ‘sacrificio’ que hicieron los trabajadores para que la política económica no se truncara, pero a cambio, solo obtuvieron pobreza y deterioro en su bienestar social”,<sup>48</sup> señalamiento anterior que hacen diversas organizaciones sindicales entre las que figuran la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Federación de Sindicatos de trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) así como la Confederación Obrera Revolucionaria (COR), mismos que forman parte del Congreso del Trabajo.

---

<sup>46</sup> idem.

<sup>47</sup> Idem.

<sup>48</sup> Basta de Topes salariales: CT. Artículo publicado en el Diario El Metro el día 18 de septiembre de 2000 p. 11

Se afirma pues que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no ha dado resultados para lo cual fue creada, pues como ya vimos se ha reunido únicamente para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Laboral, por lo que hace a la fijación de los Salarios Mínimos cuya vigencia permanece en forma anual, y que en ocasiones lo han hecho para revisarlos, ocasiones en que los salarios han recibido exiguos incrementos, además cuando dicha revisión se ha realizado a principios de diciembre, ésta resulta ser un adelanto de la fijación anual, pues el salario resulta ser el mismo.

#### *4.3. MOTIVOS POR LOS CUALES SE MANIFIESTA LA INUTILIDAD DE DICHA COMISION*

Como se ha visto, la realidad en que vivimos y las normas jurídicas que nos rigen son muy contrastantes, toda vez que aun cuando la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, apartado A, Haga referencia al mejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora, ello en razón de que de acuerdo con la norma constitucional y su respectiva ley reglamentaria que es la Ley Federal del Trabajo, el Salario Mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, necesidades que incluyen el orden material, social, cultural, lo mismo que para cubrir la educación obligatoria de sus hijos.

De manera que el Constituyente de 1917 en su proyecto inicial tuvo la visión de que los trabajadores gozarán de derechos, equitativos y obligatorios que fueran útiles para el sostenimiento de sus familias; y que se contempló, que mediante la prestación de un trabajo obtendrían como retribución un salario digno y decoroso para proveer a los suyos de las necesidades básicas, lo mismo que para sufragar los gastos relacionados con su formación educativa; también para cubrir las elementales necesidades de su alimentación, por eso con la prestación de su actividad remunerada podría conseguir los satisfactores básicos, para vivir en sociedad.

Partiendo del punto de vista de las necesidades, que conforme la Carta Magna y la Ley Laboral, deben de cubrirse con el Salario Mínimo, tenemos entonces que el goce de los medios necesarios para sostenerse asimismo igual que a su familia, es un derecho fundamental de todo trabajador mexicano, que se consagra en la legislación laboral, ciñéndose a lo establecido en la norma suprema; ello sin establecer distinciones por motivo de su raza, religión, credo político, de manera que tanto el trabajador como sus familiares puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.

## NECESIDADES EN EL ORDEN MATERIAL.

Dentro de estas necesidades establecidas en la Constitución Federal y la Ley Laboral, encontramos que de acuerdo con el artículo 562 de la Ley Federal del Trabajo, la Dirección Técnica, que forma parte de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, según la fracción II, inciso a) de éste artículo, deberá realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar, el presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de cada familia, tales como las de orden material (habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte), las de carácter social y cultural, tales como la concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos.

Como podemos apreciar, el legislador en este artículo, al emplear el término material engloba o incluye en el a los demás aspectos que debe cubrir el Salario Mínimo como son el lugar en donde necesita vivir o habitar el trabajador y sus dependientes; y que de acuerdo con lo señalado en el tercer párrafo del artículo 90 de la Ley Laboral, mismo que a la letra dice: "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."

En este tenor se han creado instituciones encargadas de facilitar la obtención de créditos habitacionales, entre las que están el Instituto Nacional de fondo de la Vivienda (INFONAVIT) y el Fondo Nacional de Habitaciones Populares (FONHAPO), entre otras. En relación con el menaje de casa consiste en los muebles que se utilizan en un hogar, para ese mismo fin se creó el FONACOT (Fondo Nacional de Crédito a los Trabajadores); por lo que hace a la alimentación, que es uno de los satisfactores más indispensables para la sobrevivencia humana, existía hasta hace unos años la Compañía Nacional de Subsistencias Populares, mejor conocida por sus siglas como CONASUPO y dependiendo de dicho organismo existe LICONSA (Leche Industrializada de la CONASUPO).

Por lo que hace al INFONAVIT y el FONHAPO, ambas instituciones brindan apoyo a los trabajadores construyendo unidades habitacionales en diversos puntos de la ciudad y que adquieren los trabajadores, cuyo costo lo cubren mediante pago que les descuentan en forma periódica, pero ya no cumplen con sus fines pues es mayor la demanda que la oferta de vivienda; en relación con la CONASUPO, ésta al ya no existir ha dejado de ser el apoyo que proporcionaba a los trabajadores y sus familias, porque les vendía productos básicos a precios accesibles.



### NECESIDADES EN EL ORDEN SOCIAL.

Empleando un criterio social y educativo la Ley Federal del Trabajo en forma clara señala las necesidades básicas que debe cubrir el Salario Mínimo y que conforman la base de una vida digna para el bienestar de los trabajadores de México, que se traduzca en una mayor y mejor productividad de todos los sectores y regiones de nuestro país. Las condiciones que he mencionado se traducen para los trabajadores lo mismo que para todos los miembros de su familia en la posibilidad de ejercer y desarrollar su creatividad y talento, logrando con ello un mejor bienestar en el seno de la sociedad de la que forman parte, y que ello influye en el desarrollo individual y colectivo; desgraciadamente esto se escucha muy bonito y parece muy promisorio, pero en la realidad no se hace efectivo el bienestar de la clase trabajadora.

### NECESIDADES EN EL ORDEN CULTURAL

El Salario, según la Ley debe ser suficiente para cubrir las necesidades culturales del trabajador y su familia, esto quiere decir que el trabajador igual que sus dependientes no solamente necesita alimentarse, vestir y calzarse, sino también tener acceso a actividades culturales y recreativas, lo cual, difícilmente se puede lograr, por los bajos salarios que perciben los trabajadores que solamente les alcanza para ver televisión, y que muy pocas estaciones televisivas transmiten programas de contenido cultural, de igual manera solo algunas radiodifusoras transmiten este tipo de programación, también la falta de interés por la buena lectura pues existen bibliotecas, pero se prefiere otro tipo de lectura, por lo que no se cumple con dicha expectativa.

### NECESIDADES EDUCATIVAS.

Al respecto la norma Constitucional y la Ley laboral señalan que el Salario Mínimo deberá ser suficiente para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Efectivamente la misma Constitución Federal en su artículo 3º contempla que “Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado – Federación, Estados y Municipios – impartirá educación preescolar; primaria y secundaria son obligatorias.”, dicha obligatoriedad se aplica a los padres de familia. En lo referente a este punto

existe una gran cantidad de niños y niñas en edad escolar que no continúan con sus estudios, ello debido a que el salario que reciben los papás, y hablamos en plural porque debido a la difícil situación económica imperante, se ha vuelto necesario que los dos tengan que trabajar, salario que no es suficiente para cubrir dicha necesidad, por lo que se han creado instituciones de ayuda para que estos niños sigan estudiando, y es común que veamos y oigamos anuncios televisivos y radiofónicos solicitando ayuda para tales fines.

En muchos casos estos niños no solo dejan de estudiar, sino que se tienen que dedicar a trabajar a temprana edad, para ayudar al sostenimiento del hogar, por lo que es cotidiano ver a niños vendiendo diversos productos en las calles, en el “metro”, limpiando parabrisas o de plano pidiendo limosna. En el caso extremo se trata de padres de familia que no se dedican a una actividad formal, por el contrario se dedican al comercio informal en calles y avenidas de la ciudad, lo que comúnmente se conoce como “vendedores ambulantes”.

Por último, con base a lo expuesto se puede afirmar que el trabajo asalariado y su figura constitutiva que es el Salario, es el principal ingreso en la mayoría de la población de nuestro país, siendo el problema más serio, debido a que millones de mexicanos se encuentran en condiciones de pobreza, por eso tiene el trabajador que reducir sus gastos sacrificando muchas cosas e inclusive la educación de sus hijos.

#### *4.4 PROPUESTA PARA ESTABLECER UN SALARIO DIGNO A LOS TRABAJADORES.*

Debido a la incongruencia existente entre lo que se establece tanto en la Ley fundamental como en la Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional y la realidad; consistente en que aquellas contemplan la existencia de un Salario Mínimo que se debe pagar al trabajador por sus servicios prestados, y que dicho salario, como ya lo he dicho varias veces, debería de tener la capacidad de suficiencia para satisfacer las necesidades normales del trabajador en su carácter de jefe de familia, necesidades que se circunscriben en los ámbitos material, social y cultural, además de procurar la educación obligatoria de los hijos, y que como también ya lo he sostenido tal disposición normativa no es acorde con la situación actual, por las razones ya expuestas en los apartados que anteceden, es por ello que proponemos la desaparición de la Comisión Nacional de Salario Mínimos, por haber dejado de realizar su función para lo cual fue creada, toda vez que su actuación ha estado más apegada a criterios de tipo político, y que se llegó a ejercer un control gubernamental con la firma de un Pacto

de Estabilidad para el crecimiento Económico (PECE), suscrito por la representación patronal, la de los trabajadores y la del gobierno a propuesta de ésta última.

Por lo que hace a esta situación algunas organizaciones sindicales se han pronunciado al respecto, así tenemos que “para la Unión Nacional de Trabajadores, el Frente Obrero Sindical e incluso para algunas organizaciones que integran el Congreso del Trabajo, la citada Comisión ha actuado siempre con apego a las políticas económicas gubernamentales destinadas a contener los salarios para abatir la inflación y hacer atractiva la inversión, en atención a ello,...exigirán la desaparición de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, por considerar que ha sido el principal instrumento gubernamental para infligir la contención salarial, para las organizaciones sindicales antes mencionadas la Comisión Nacional ...no cumplió con su objetivo y debe desaparecer para dar paso a un Instituto Autónomo que con base a estudios reales fije el monto de retabulación que garantice una vida digna al asalariado.”<sup>49</sup>

Mi punto de vista es coincidente con estas organizaciones, en cuanto a la desaparición de la citada Comisión por no haber cumplido con sus fines para la cual fue creada, pero no estamos de acuerdo con la creación del mencionado instituto que la sustituiría.

De tal manera se cree que la clase trabajadora cuenta con instrumentos más eficaces para la defensa de sus intereses, uno de ellos es la huelga, que está prevista en la Constitución General de la República en el artículo 123 apartado “A”, fracciones XVII y XVIII, que contemplan lo siguiente:

XVII. Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y patronos, las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital...

Por su lado la Ley Federal del trabajo se encarga de definir a la huelga, situación que se incluye en el artículo 440 de este ordenamiento, mismo que establece “Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.”

---

<sup>49</sup> Demandarán sindicatos desaparecer la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Reportaje publicado en el diario EL FINANCIERO, 20 de agosto del 2000, p. 43

La huelga es un derecho de los trabajadores, derecho que se debe ejercer por la coalición de los trabajadores, que en esencia deben estudiar, mejorar y defender las condiciones en que ellos se encuentran, y que se trata de sus propios intereses.

Para reforzar lo antes expuesto me he apoyado en el punto de vista de algunos autores sobre esta materia.

El doctor Mario de la Cueva dice que huelga es "La suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de justicia social; con un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas sociales y jurídicas que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos para lograr la satisfacción integral de su necesidad."<sup>50</sup>

Por su parte el también doctor en derecho Baltasar Cavazos opina que "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, en defensa de sus intereses comunes."<sup>51</sup>

A su vez el tratadista Nestor de Buen aporta su idea sobre la huelga al considerarla esta como "La suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores con el objeto de presionar al patrón para satisfacción de un interés colectivo."<sup>52</sup>

De lo antes transcrito tenemos que el reconocimiento del derecho de huelga a nivel constitucional, que se traduce en la suspensión de las labores por parte de todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las actividades y de esta forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a una petición que le han formulado previamente y que los propios trabajadores en su carácter de huelguistas consideran justa.

Ahora bien los trabajadores para poder ejercer el derecho constitucional de la huelga deben hacerlo a través de su representación sindical, tal y como lo dispone el artículo 441 de la Ley Laboral, que determina "para los efectos de éste Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones

---

<sup>50</sup> De la Cueva Mario op. cit. p. 276

<sup>51</sup> Cavazos Flores Baltasar 40 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas. México 1994, p. 276

<sup>52</sup> De Buen L. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II Ed. Porrúa México 1999, p. 888

permanentes.” Lo anterior se da en razón de que el artículo 440 de la misma ley hace referencia a la coalición de trabajadores, como ya se ha visto líneas arriba; luego entonces los trabajadores podrán hacer el uso de derecho de huelga por medio de su sindicato; al respecto se puede definir que sindicato es la persona social, constituida de manera libre por trabajadores o patrones, para defender de manera colectiva sus intereses de clase

La definición legal del sindicato la encontramos en la propia Ley laboral, que establece que un “Sindicato es la Asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”<sup>53</sup>

Conviene ahora precisar cuales son los objetivos de la Huelga, para lo cual nos remitiremos a lo preceptuado por el artículo 450 de la Ley de la materia, en el que se consignan ocho supuestos que precisan el objeto de la suspensión de las labores, y que para fines de mi tema a desarrollar nos ubicaremos en la fracción VII, que habla de exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis (Los contratos colectivos de Trabajo serán revisables cada año en lo referente a los salarios en efectivo por cuota diaria) y 419 bis (los contratos ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria).

Otro aspecto de importancia es el que trata de las relaciones entre los patrones y los trabajadores, mismas que se rigen por un instrumento denominado Contrato Colectivo de Trabajo, que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo “... es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”<sup>54</sup>

Debemos agregar que la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo reviste, de acuerdo con la misma ley que nos ocupa, una formalidad, que consiste en que dicho contrato deberá celebrarse por escrito bajo pena de nulidad; se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o local

---

<sup>53</sup> De Buen Lozano Néstor *ibidem*. p. 885

<sup>54</sup> Ley Federal del Trabajo *op. cit.*(Art. 386)

de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.<sup>55</sup>

Otro aspecto importante, a mi juicio, es el contenido de dicho Contrato Colectivo de Trabajo, que contempla el artículo 391 de la misma Ley que venimos siguiendo y que igual que en ocasiones anteriores, es de sumo interés para este tema la fracción VI, que textualmente dice: "VI. El monto de los salarios"; esto tiene estrecha relación con el ya mencionado artículo 450, fracción VII en cuanto a la revisión salarial.

En base a lo estudiado en este último punto de esta investigación, los salarios que perciben los trabajadores por sus servicios prestados deben revisarse y actualizarse a través de la revisión salarial de Ley, exclusivamente entre las partes interesadas, es decir, los trabajadores y los patrones, en dicha revisión se deben establecer los salarios que percibirán los trabajadores.

Se propone de esta manera un mecanismo de fijación de los salarios, que ofrece la perspectiva de un cambio en las estructuras relacionadas con el salario, mecanismo que se aproxima a la idea de justicia social que en esta materia de remuneración se contemplan en la ley laboral. Dicho mecanismo consiste en que por ley representantes de los trabajadores, y los patrones sean quienes, con pleno conocimiento de las necesidades de los primeros y las posibilidades de estos, en base de estudios de especialistas de la materia y basados en los índices de inflación reales, estarán en posibilidades de acceder a las peticiones laborales, sin la intervención del Estado; así los interesados (patrones y trabajadores) conjuntamente determinen las retribuciones a cada uno de los niveles de categorías clasificadas en los respectivos tabuladores salariales.

En función de todo lo expuesto con anterioridad sobre la inutilidad de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos ésta debe desaparecer, para que el trabajador ejerza sus derechos que le otorga la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, que es el máximo ordenamiento jurídico del nuestro país y que reglamenta la Ley Federal del Trabajo en lo referente al artículo 123 de la Carta Magna; llegando incluso a ejercer el derecho a la huelga, de que ha sido dotado por la misma ley, para poder obtener un salario digno y decoroso que efectivamente le permita cubrir las necesidades establecidas en la ley, para un jefe de familia en todos los órdenes contemplados en la misma ley.

---

<sup>55</sup> Ley Federal del Trabajo op. cit. (Art. 390)

## *CONCLUSION*

PRIMERA La Constitución Política de la República norma suprema de nuestro país así como la Ley Federal del Trabajo establece el conjunto de disposiciones que rigen en cierta manera las condiciones de vida y el comportamiento de los mexicanos, así como las características de las relaciones obrero-patronales; también da la facultad a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para que esta determine el salario de los trabajadores de nuestro país, considerando que estos deberían de ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden materia, social y cultural, así como para proveer de educación a sus hijos. No obstante, de tener la Comisión Nacional de Salarios Mínimos dichas obligaciones, no cumple con lo ordenado por nuestra Carta Magna, ni con la Ley secundaria y dicho argumento esta sustentado ya que podemos ver como ha vivido y vive actualmente la clase trabajadora de nuestro país. En consecuencia el salario determinado por dicha Comisión es inservible pues no cubre las necesidades primordiales de la clase obrera de nuestro México. Es por eso que se considera que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no ha cumplido con su función en virtud de que al momento de establecer los salarios, estos son insuficientes para un trabajador pues no cubre con las necesidades más elementales de la clase obrera de nuestro país y más aun sabiendo que la situación económica del mismo ha empeorado en los últimos años, y es por demás crítica ya que el alza generalizada en los precios de los productos básicos, no se ha visto reflejado en el incremento a los Salarios Mínimos, subiendo estos solo un porcentaje muy mínimo en relación con los aumentos en los precios de bienes y servicios.

SEGUNDA Definitivamente podemos darnos cuenta que a través del tiempo siempre se ha luchado por conseguir leyes que garanticen un mejor nivel de vida para la clase más desprotegida que como sabemos es la clase obrera-trabajadora. Y si bien es cierto que a medida que pasa la historia nos encontramos con mejoras en las garantías de esta clase, también podemos asegurar que tantos años de esfuerzos y de luchas continuas han sido un

tanto inútiles ya que a la fecha del día de hoy, esta misma clase sigue siendo la que menos tiene y la que es mas explotada. Podemos preguntarnos hoy ¿de qué ha servido tanta lucha, tanto descontento social, tanta angustia, en épocas tan diferentes? Cuando hoy en día el ingreso percibido por la clase obrera sigue siendo insuficiente para satisfacer sus necesidades básicas y primordiales. No obstante el logro a medias de contar con una Ley Laboral que supuestamente esta a favor de los trabajadores y cuyos esfuerzos se supone reúne para lograr una equidad entre clases, una igualdad que sabemos esta muy lejos de convertirse en una realidad que apremie una situación de justicia para esta clase social tan desfavorecida. ¿Cuántas luchas más habrá que promover para obtener esta igualdad tan ansiada? Definitivamente yo no creo que este problema se solucione sacrificando mas vidas muy por el contrario son esas vidas las que hacen falta para luchar de manera inteligente contra un sistema por demás envejecido y que sin lugar a dudas necesita un cambio en esencia, un cambio que refleje la seguridad tan anhelada de la clase trabajadora y obviamente no solo reflejada en un salario justo que si bien no es la solución real a todos los problemas si sería una gran ayuda para comenzar a promover un cambio sustancial en el nivel de vida de los trabajadores.

TERCERA Definitivamente existe una disyuntiva entre los conceptos de Salario Mínimo general y Salario Mínimo profesional, de donde se desprende que necesariamente este segundo también es mínimo mas sin embargo no cuenta con los supuestos privilegios del primero ya que este si esta sujeto a descuentos por concepto de retención de impuestos y es aquí donde entra la ambigüedad, ya que si se menciona como mínimo en la fracción VI del Art. 123 entonces ¿por qué esta sujeto a dichos descuentos?. No se puede concebir que por un lado, sean Salarios Mínimos que disfrutan ciertos trabajadores con cierta capacitación o destreza un tanto por arriba de los generales y que siendo mínimos aun no sean protegidos por la misma ley que les dio vida.

CUARTA También podemos darnos cuenta de que se ha tratado por varios medios de compensar el mal funcionamiento de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos con opciones diversas para disfrazar la inutilidad de esta Comisión, sin embargo ninguno de los intentos hasta hoy realizados ha surtido efecto ya que realmente el salario que reciben los obreros no



alcanza ni siquiera a cubrir el valor de en pesos de la canasta básica a la cual supuestamente se tiene derecho. De hecho la solución no esta en buscar opciones alternas sino en atacar el problema de fondo y si ya es mas que demostrado que la Comisión no es útil para el fin que fue creada entonces se deberían de buscar la solución directa a el problema de tal forma que no se trate únicamente de tapar el sol con un dedo.

QUINTA Las cifras dicen mas que mil palabras y como se demostró el salario actual de los trabajadores no les rinde ni siquiera para lo básico y es por demás ya que actualmente en muchos de los casos la población prefiere dedicarse a la economía subterránea percibiendo de esta manera ingresos mas considerables que les permiten hasta cierto punto llevar un nivel de vida mas decoroso y con menos esfuerzo, que no nos extrañe si seguimos de esta manera que el día de mañana la gente ya no quiera trabajar bajo una subordinación laboral formal desencadenándose un caos en el sector económico ya que el abandono laboral se puede llegar a incrementar reflejándose en la productividad de las empresas que obviamente se reducirá bajando los niveles de competitividad a nivel nacional y ojalá ese fuera el principal problema, pero consigo traerá también altos niveles de delincuencia y secuelas en materia de orden social y político.

SEXTA La Comisión Nacional de Salarios Mínimos es un organismo con una estructura definida, sin embargo de nada le sirve ser un organismo bien equipado si no puede cumplir con la finalidad para la cual fue concebida y mas aun elevar el gasto gubernamental por concepto del pago de nómina, gastos fijos y variables de dicha Organización que no hace otra cosa que responder a los intereses particulares del sector gobierno sin considerar en el mejor de los casos las necesidades de los obreros que definitivamente son parte del pilar de la economía del país.

SEPTIMA La Comisión no fue creada para sustentar un gasto público mas, sin embargo así parece ser ya que muy lejos de cumplir con su función justifica sus actividades y todos sus intentos con la fijación de un Salario Mínimo deplorable que no manifiesta otra cosa más que su incapacidad para realizar su función de manera correcta y de esa misma forma evade el compromiso social que tiene para con la población de manera que no solamente no cumple

con las expectativas económicas del sector obrero, sino que su inutilidad trae consigo repercusiones en el ámbito laboral, social, cultural y político del país. Ya que como podemos darnos cuenta no es fácil controlar un pueblo con altos índices de desempleo y que en su defecto los que cuentan con uno reciben un minisalarario, un pueblo al que se le ha acostumbrado a medio comer, a medio vestir, a medio educarse de cierta manera a medio vivir, y aún así estemos acostumbrados o no existe una gran parte de la población ya muy descontenta que va a buscar la manera de recuperar lo olvidado en todos estos años y sabemos que muy probablemente no lo hará de forma pacífica lo que desencadenará no solo una mala repetición de la historia, sino que obtendremos por desgracia solo un intento más.

OCTAVA Como resultado de las funciones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos en ejercicio de su actividad administrativa, el trabajador sujeto a un Salario Mínimo percibe un minisalarario, como consecuencia la desnutrición que se hace presente en los familiares del trabajador e inclusive en el mismo, teniendo este último una situación de desigualdad y desequilibrio que se ha prolongado por muchos años. Esta caída del poder adquisitivo es producto del apoyo y del sacrificio que han sufrido los trabajadores para que la política económica no se truncara. Pero a cambio solo han obtenido pobreza y deterioro en su salud y bienestar social.

NOVENA Existe una gran incongruencia entre lo que establece tanto la Ley Fundamental, como la Ley Reglamentaria del Art. 123 Constitucional y la realidad, consistente en que estas contemplan la existencia de un Salario Mínimo que se debe pagar al trabajador por sus servicios prestados y este debe satisfacer las necesidades básicas del mismo sabiendo de antemano que en la realidad dicho precepto es inoperante, por lo que se propone la desaparición de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos por no haber realizado la función para la cual fue creada, toda vez que su actuación está apegada más a criterios políticos que ha llegado a ejercer un control gubernamental.

DECIMA La Comisión Nacional de Salarios Mínimos siempre ha actuado con apego a las políticas económicas gubernamentales destinadas a contener los salarios, para abatir la inflación por lo que se propone la desaparición de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos,

por considerarse el primer instrumento gubernamental para la contención salarial. Ya que como se ha mencionado no ha cumplido con su objetivo principal y debe de desaparecer para abrir paso a un Instituto Autónomo que con base a estudios reales fije el monto de retabulación que garantice dignidad al salario.

DECIMA PRIMERA Los trabajadores tienen el derecho constitucional de hacer valer sus garantías de percibir un salario digno y justo toda vez que la misma constitución lo contempla y hay que llevarla a cabo para imponer y hacer cumplir las condiciones de trabajo y del salario que responda a la idea de justicia social tan anhelada, para que de esta manera se ponga la riqueza y la buena economía al servicio de todos los hombre y por consiguiente de esta forma lograr el bienestar de los trabajadores. Dicho derecho pueden buscar hacerlo efectivo mediante sus representantes llamesen organizaciones sindicales, confederaciones, coaliciones, etc. Sin embargo muchas veces nos encontramos que dichas organizaciones mas que apoyar al trabajador en la mayoría de los casos buscan siempre su beneficio propio olvidando el motivo para el cual fueron creadas.

DECIMA SEGUNDA En virtud del control que ejerce el Ejecutivo Federal a través de los diversos integrantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, es que las sugerencias y estudios realizados por los trabajadores y presentados a la Dirección Técnica de dicho órgano no son tomados en consideración para ajustar los Salarios Mínimos a las necesidades reales de un jefe de familia, pues de nada sirve sugerir y proponer si no se escucha, no hallándose solución práctica a este problema.

DECIMA TERCERA Tomando en consideración que la Constitución y la Ley Federal de Trabajo no contemplan los fines que debe cubrir el salario minimo, es evidente de la CNSM determina un salario insuficiente, lo que provoca un nivel de vida bajo, por lo que el contenido de estas leyes es una utopía.

DECIMA CUARTA Se propone que por ley los salarios deben de ser determinados en cada empresa por representantes de los trabajadores y patronos mediante un contrato colectivo de trabajo que este sujeto a revisión de una forma ordinaria una vez al año y/o extraordinaria en

cualquier momento cuando existan circunstancias que así lo justifiquen. Teniendo estos contratos la formalidad que consistirá en que dicho documento deberá de celebrarse por escrito bajo la pena de nulidad. Se hará por triplicado entregándose un ejemplar al representante de los trabajadores, la otra al representante de los patrones y el otro tanto a la Junta de Conciliación y Arbitraje, o en la Junta Local o Federal de Conciliación de tal forma que el gobierno ya no intervendrá en la fijación de los salarios sino solamente en su regulación y estos deberán de actualizarse y revisarse a través de la revisión salarial de Ley exclusivamente entre las partes interesadas, es decir los trabajadores y los patrones y en dicha revisión establecer los salarios que percibirán los trabajadores

DECIMA QUINTA Para la cuantificación de los salarios mínimos el contrato colectivo de trabajo, los sindicatos en representación de los trabajadores y los patrones son quienes con pleno conocimiento de las necesidades de los trabajadores, y añadiendo una investigación honesta y confiable por parte un organismo designado por ambas partes de la situación actual con relación a la economía imperante en el momento de la fijación. De esta manera y sin la intervención del Estado los representantes de patrones y trabajadores conjuntamente determinaran las retribuciones dependiendo de las diferentes categorías en sus respectivos tabuladores salariales.

DECIMA SEXTA La Comisión Nacional de Salarios Mínimos tiene fines políticos más que económicos, ya que el Salario Mínimo que fija esta basado en los datos que le proporciona el Banco de México los cuales no son acorde a la vida actual ya que se presumen manipulados.

DECIMA SEPTIMA Un hecho que es por demás evidente y el cual fue motivo del desarrollo del presente trabajo es que demostrar que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos en su función de fijar Salarios Mínimos ha fracasado, ya que definitivamente lo único que ha hecho durante mucho tiempo ha sido fijar mini-salarios sirviendo estos solo para soslayar las actividades dentro del núcleo donde se desarrollan los trabajadores

DECIMA OCTAVA No culpemos solo al sector gubernamental de la inutilidad de la Comisión, ya que aunque lleva la mayor parte entre los culpables también podemos incluir a

los representantes de los trabajadores y de los empresarios ya que cada uno con sus respectivos intereses ha contribuido y apoyado a que no solo dicha Comisión no cumpla con su misión sino que han ayudado a fortalecer la mala e incierta decisión en la fijación de dichos salarios.

DECIMA NOVENA El concepto del Salario Mínimo y su proclamación por la vía constitucional y legal constituye un elemento fundamental para el reconocimiento de que el trabajo es un factor primordial de vida social, debiendo representar para todo ser humano la garantía de obtener mediante él lo indispensable para una vida decente y sana.

VIGESIMA Propongo de esta forma ciertas medidas para erradicar este mal funcionamiento que se ha convertido en costumbre, definitivamente tratar de sanear a la Comisión en su ética y la mentalidad con la que se desarrollan sus integrantes realmente sonaría imposible por eso las propuestas no incluyen un replanteamiento sobre las actividades de la misma Comisión sino la desaparición de esta y la creación de un nuevo ordenamiento en el que se manifieste que de manera obligatoria el Salario Mínimo será fijado por dos organismos, uno representante de los obreros y otro por parte de los patrones y en donde el gobierno solo sea regulador y no participante activo en la fijación de dicho salario. Estoy consciente también que deberá pasar algún tiempo para que pueda darse un salario equitativo sin que perjudique de manera indirecta otros sectores de la economía, sin embargo no es utópico el que los obreros el día de mañana puedan contar con un salario que dignifique su trabajo y sobre todo les permita llevar una vida menos indigna, mas productiva y dicha situación se vea reflejada en bienestar, democracia y equidad a nivel Nacional, reflejando de esta manera un México cambiante, que si bien es importante la imagen que representamos ante el mundo, será mucho mas meritorio reflejar ese cambio para nosotros mismos y considerar de esta forma estar cada día mas cerca de la tan anhelada justicia social.

## ***BIBLIOGRAFIA***

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel "Curso de Derecho del Trabajo" Quinta Edición. Editorial Ariel, México 1975.
- 2.- ARRIAGA FLORES, Arturo. "Lineamientos de la Legislación Laboral". Textos Jurídicos de Caballeros del Derecho A C. México 1994.
- 3.- BRICEÑO RUIZ, Adalberto. "Derecho Individual del Trabajo" . UNAM. México 1990.
- 4.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México, 1984.
- 5.-CAVAZOS FLORES BALTASAR. Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sintetizada Edit. Trillas 1990
- 6.-CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge, México, 1989.
- 7.-DAVALOS, José. Constitución y Nuevo derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México, 1991.
- 8.- DAVALOS JOSE. Derecho Del Trabajo I Edit. Porrúa México 1994
- 9.- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. I. Cuarta Edición. Porrúa México, 1981.
- 10.- DE HUMBOLDT Citado por Vázquez Genaro V: Doctrinas y Realidades en la Leg. Para los Indios 1940
- 11.- DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo Ed. Porrúa México 1954

- 12.-DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ed. Porrúa México 1980
- 13.- DELGADO MOYA, Ruben. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México, 1997.
- 14.- DIAZ CARDENAS LEON. La Huelga de Cananea Ed. CEHSMO. 3ª Edición México 1980
- 15.- GERALD STARR. La Fijación de los Salarios Mínimos. Estudio Internacional de los métodos utilizados y de los problemas que presenta su aplicación. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra
- 16.- GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General de Proceso. Octava edición. Harla. México, 1990.
- 17.- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Decimoctava edición. Porrúa. México, 1994.
- 18.-MOLINA ENRÍQUEZ ALVARO. Legislación Comparada y Teoría General de los Salarios Mínimos Legales. UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas
- 19.-MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. I., Porrúa. México, 1976.
- 20.-RIOS SICAREROS IRMA ALICIA. Tesis para obtener el Título de Licenciado en Derecho Salvador Alvarado como precursor de la Reforma Agraria. México 1991
- 21.-ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición Cárdenas. México, 1986.
- 22.- RUSSOMANO, Mozart Víctor. Derecho del Trabajo. El empleado y el empleador. Miguel Bermúdez Cisneros. Cárdenas. México, 1982.
- 23.-TENA RAMIREZ FELIPE. Leyes Fundamentales de México 1802-1992
- 24.-TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Segunda edición. Porrúa. México, 1967.

25.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. Sexta edición. Porrúa. México, 1982.

26.- TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico- Practico de Derecho Procesal del Trabajo. Primera edición Porrúa. México, 1965

#### LEGISLACION Y HEMEROGRAFIA

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Nonagésima décima edición. Porrúa. México, 1992.

2.- Diario Oficial de la Federación del 30 de septiembre de 1974.

3.- Diario Oficial de la Federación del 22 de diciembre 2000

4- Indice Nacional de Precios al Consumidor

5 .- Ley Federal del Trabajo

6.- Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia por Juan B. Climent Beltran. Octava edición. Esfinge. México, 1994.

7.- Ley Federal del Trabajo Comentarios y Prontuario. Jurisprudencia y Bibliografía. Por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima cuarta edición. Porra. México, 1994.

8.- Ley Federal del trabajo Recopilada por Jesús Cantonera. México, 1931.

9.- Ley del Impuesto Sobre la Renta

10.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado



11.- Revista Mexicana del Trabajo No. 2. Número Conmemorativo del cincuentenario de la Promulgación de la Primera Ley Federal del Trabajo.

12 Río Blanco y Cananea. Textos Universitarios UNAM 1960

13.- Censo Poblacional 2000. Cuaderno Estadístico Instituto Nacional de Geografía, Estadística e Información

14.- Seminario Bipartito de Productividad y Salarios 2001

15.- "El Financiero" 20 agosto 2000

16.- Diario "El Metro" 18 septiembre 2000

