

00721
12



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

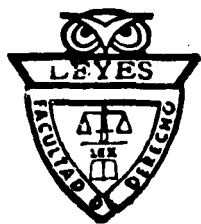
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INEFICACIA DEL SALARIO MÍNIMO GENERAL

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

ELISA AGUILLÓN GARCÍA.

ASESOR: LIC. PEDRO REYES MIRELES



MEXICO, D. F.

2003

A



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.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, SIMPLEMENTE, PORQUE SIN ÉL NADA ES POSIBLE.

A MI MADRE, POR SU FUERZA Y TENACIDAD ANTE LA VIDA, CUALIDADES QUE ME TRANSMITIÓ Y QUE HOY RINDEN SUS FRUTOS.

A MI HIJO: POR SER EL MOTOR MÁS GRANDE DE MI EXISTENCIA, SIN CUYA PRESENCIA Y SONRISA, CUALQUIER META ALCANZADA NO TENDRÍA SIGNIFICADO ALGUNO.

A MI HERMANA: POR SU APOYO Y AYUDA EN MOMENTOS DIFÍCILES Y POR ESE OPTIMISMO QUE ES RESULTADO DE LA ADVERSIDAD.

A MIS PADRINOS, AVELINA Y FELIPE: QUIENES ME DIERON EL CARÍO Y LA AYUDA SIEMPRE OPORTUNOS.

AL MAGISTRADO CÉSAR CASTAÑEDA RIVAS: POR SU AFECTO, SU PROTECCIÓN Y SUS REPRIMENDAS EN MOMENTOS EN QUE REALMENTE MI ACTUACIÓN LO HA AMERITADO, ASÍ COMO POR LA CONFIANZA DEPOSITADA EN MÍ, POR ESA CERTEZA DE QUE ALCANZARÍA MIS METAS.

A MIS AMIGAS ASTRID ARCINIEGA Y LOURDES HERAS, MUJERES PROFESIONISTAS DE GRAN FUERZA Y CARÁCTER, QUE MUCHAS VECES ME IMPULSARON A SEGUIR ADELANTE A PESAR DE LA ADVERSIDAD.

A MIS AMIGOS, LICENCIADOS FRANCISCO VELÁZQUEZ TOLSÁ Y JOSÉ MANUEL GALVÁN AZCONA, PORQUE A PESAR DE SU JUVENTUD, HAN SABIDO SER PARA MÍ, ADEMÁS DE AMIGOS, PROTECTORES Y EJEMPLO DE SUPERACIÓN.

A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE AÚN CUANDO SUS NOMBRES NO SE ENCUENTRAN INSERTOS EN ESTAS LINEAS, EN UN MOMENTO DADO FUERON PARA MÍ EJEMPLO DE DEDICACIÓN Y QUE ME HICIERON COMPRENDER QUE TODO LO QUE CUESTA TRABAJO, ES LO QUE MÁS VALE LA PENA.

INEFICACIA DEL SALARIO MÍNIMO GENERAL

INTRODUCCIÓN	I
CAPÍTULO PRIMERO	
NACIMIENTO Y EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DEL SALARIO MÍNIMO.	1
1. LA HISTORIA.	1
1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS	1
1.2. LEGISLACIÓN EXTRANJERA	3
1.3. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	6
1.4. LOS ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN EL DERECHO MEXICANO.	11
1.4.1. EL SISTEMA DE LOS SALARIOS MÍNIMOS EN EL TEXTO ORIGINAL DEL ART. 123 CONSTITUCIONAL Y EN LA LEY DE 1931.	11
1.4.2. LAS REFORMAS CONSTITUCIONAL Y LEGAL DE 1934.	14
1.4.3. LA REFORMA DE 1962.	14
1.4.4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	15
1.4.5. LA REFORMA DEL 27 DE SEPTIEMBRE DE 1974 (D.O.F. 30 SEP 1974)	16
1.4.6. LA REFORMA DE 29 DE DICIEMBRE DE 1982 (D.O.F. DE 31 DE DICIEMBRE DE 1982)	16
1.4.7. LA REFORMA CONSTITUCIONAL DEL 22 DE DICIEMBRE DE 1986.	17
1.4.8. LA REFORMA DE 16 DE DICIEMBRE DE 1987 (D.O.F. 21 ENE 1988)	19
1.5. CONCEPTO DEL SALARIO MINIMO.	21
1.5.1. CONCEPTO.	21
1.5.2. UBICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO DENTRO DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS TIPOS DE SALARIOS.	34

C

1.5.3. SALARIO MÍNIMO GENERAL.	37
1.5.4. LAS ÁREAS GEOGRÁFICAS.	39
1.5.5. EL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL.	40
1.5.6. AMBITO DE APLICACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS	45
1.5.7. PROPORCIONALIDAD DE LOS SALARIOS MINIMOS.	46
1.5.8. PROTECCIÓN AL SALARIO MÍNIMO.	46
1.5.9. SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO.	48
1.6. DESCUENTOS INDEBIDOS AL SALARIO MÍNIMO.	49
1.6.1. LOS SALARIOS MINIMOS Y LAS CUOTAS SINDICALES	51
CAPÍTULO SEGUNDO	
LOS SECTORES LABORALES EN EL SALARIO MÍNIMO.	53
2.1. SECTOR OBRERO.	53
2.2. SECTOR PATRONAL	60
2.3. SECTOR GUBERNAMENTAL	62
2.4. CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.	64
2.4.1. CONCEPTO.	64
2.4.2. DEFINICIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO	65
2.4.3. DENOMINACIÓN	66
2.4.4. NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO COLECTIVO	66
2.4.5. REQUISITOS FORMALES EN EL CONTRATO COLECTIVO.	69
2.4.6. SUJETOS DEL CONTRATO.	69
2.4.7. CONTENIDO DE LA CONVENCIÓN.	70
2.4.8. TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.	71
2.5. CONTRATO LEY.	72

D

CAPÍTULO III

LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO	73
3.1. IDEA GENERAL DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.	73
3.2. LAS AUTORIDADES ENCARGADAS DE LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO.	76
3.2.1. FUNDAMENTO LEGAL DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS Y ALGUNAS DE SUS ATRIBUCIONES.	77
3.2.2. ESTRUCTURA ORGANICA.	80
3.3. PROCEDIMIENTO PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO.	80
3.4. ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS ECONÓMICOS QUE INTERVIENEN EN LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO.	84
3.5. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DEL SALARIO MÍNIMO	86

CAPÍTULO CUARTO

REALIDAD SOBRE EL SALARIO MÍNIMO	90
4.1. LA UTILIDAD DEL SALARIO MÍNIMO.	90
4.2. LA INEFICACIA DEL SALARIO MÍNIMO.	93
4.3. LA NECESIDAD DE ADECUAR REALIDAD Y LA TEORIA.	95
4.4. PROPUESTAS PARA HACER ÚTIL Y EFICAZ AL SALARIO MÍNIMO.	97
CONCLUSIONES	104
BIBLIOGRAFÍA	107

E

INTRODUCCION

Tema por demás discutido y de gran relevancia en nuestro país, es el del salario mínimo general, ya que aún cuando se trata de un derecho de los trabajadores elevado al rango constitucional por el artículo 123 de nuestra Carta Magna, los hechos a lo largo de nuestra historia han confirmado que no se le da la importancia debida, puesto que en ninguna época, el salario mínimo ha sido 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 tal y como lo dispone el mencionado artículo 123.

Según la Constitución Mexicana, el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del obrero y su familia. Aunque la ley fundamental no reglamenta este ordenamiento, estudios recientes indican que el espíritu del Constituyente fue elevar el nivel de vida de la clase obrera conforme los avances del progreso, y que en este sentido, las necesidades normales se amplían constantemente, debiéndose contemplar entre ellas no sólo las de alimentación, vestido, vivienda, salud, educación y recreación, como las elementales, sino también otras que hoy en día tienen que ver con la especialidad, cultura, artículos de presentación personal, decoro, etc.

De lo anterior se desprende, que la importancia del salario en México radica no tanto en su nivel monetario, sino en su poder adquisitivo y que éste está ligado, en primer lugar, a los precios de los bienes y servicios de consumo básico, y en segundo, a la eficiencia con que éstos se produzcan y distribuyan, es decir, a la capacidad que tiene la economía para satisfacer las necesidades de la población mayoritaria. Otros dos elementos que influyen para que la norma constitucional se cumpla o no son la estructura del empleo y el hecho de que los salarios mínimos tengan en su fijación un alto contenido político.

En nuestro país, la autoridad encargada de la fijación de los Salarios mínimos es la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; esta importante institución del Derecho del Trabajo que deriva del inciso VI del Apartado "A" del artículo 123 constitucional, es el organismo que tiene la responsabilidad legal de determinar la cuantía de los salarios mínimos generales y profesionales en todo el territorio nacional y está integrada por

representantes de los tres sectores laborales de nuestro país, que son el sector obrero, el sector patronal y el sector gubernamental; sin embargo, dicha Comisión ha demostrado que no es capaz de fijar un salario mínimo general que tome en cuenta lo que apuntamos en líneas anteriores, es decir, que las necesidades de un obrero y de su familia, son cambiantes con el transcurrir del tiempo, que ese salario debe alcanzarle para cubrir todas sus necesidades vitales, así como para la educación de sus hijos e incluso, por qué no, para actividades de recreo, puesto que el obrero y su familia tienen derecho a disfrutar de ratos de esparcimiento, que muchas veces no es posible tener, precisamente porque el salario que percibe es insuficiente hasta para cubrir las necesidades más apremiantes.

Es por ello que decidí tomar como tema para mi tesis de titulación, el de la Ineficacia del Salario Mínimo General, con ninguna intención de establecer lineamientos específicos para su fijación, sino como una reseña de los que esta institución representa en México, pasando antes por legislaciones extranjeras que sirvieron de inspiración al Constituyente de 1917, para plasmar en nuestro máximo ordenamiento el derecho irrenunciable de todo trabajador de percibir un salario digno.

Es decir, me avoco al estudio del nacimiento y evolución del concepto del salario mínimo, sus antecedentes históricos, tanto en legislaciones extranjeras, como en el Derecho Mexicano, para llegar a establecer un concepto de salario mínimo, su ubicación dentro de la clasificación de los tipos de salarios, su ámbito de aplicación, la protección al mismo, así como su fijación y quiénes intervienen en ese proceso, para concluir con lo que a mí parecer, es la realidad sobre el salario mínimo y con la exposición de razonamientos en el sentido de que es necesario adecuar realidad y teoría.

Por último, me tomaré la libertad de realizar propuestas para hacer útil y eficaz al salario mínimo, reiterando que no pretendo que mi trabajo produzca cambios en las estructuras establecidas, sino que sea tomado como el punto de vista, muy particular de una persona cuyas raíces se encuentran en el seno de una familia de obreros, cuyas necesidades conoce y que sabe perfectamente que es necesario que nuestras autoridades se percaten de la situación que guardan muchas familias, cuyos jefes quieren dar a sus hijos un mejor nivel de vida, pro que no tienen a su alcance los medios para hacerlo.

CAPÍTULO PRIMERO

NACIMIENTO Y EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DEL SALARIO MÍNIMO.

1. LA HISTORIA.

1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS:

La historia siempre se reduce a la crónica de lo que sucedió en tiempos pasados, así lejos de ofrecer una obra histórica, intentaremos realizar una obra práctica y crítica, mas esto no significa que lo histórico se deje afuera sino por el contrario, será el complemento perfecto.

"En todas las épocas el Estado ha tratado de intervenir en la fijación del salario, pero no siempre con la mira de garantizar un mínimo a los trabajadores. En un principio, tuvo por objeto la intervención del Estado impedir el alza de los salarios en beneficio de las clases patronales y no es sino hasta la Revolución Francesa que se inicia la tendencia de intervenir en favor de los trabajadores.

Pero ya desde la Edad Media se encuentran las recomendaciones de la Iglesia Católica sobre el justo precio que, en ocasiones, determinaron un trato más humano para los obreros.

"Según Levasserur, dictó Diocleciano un edicto fijando el máximo de los salarios que podían pagarse a los trabajadores, veinticinco denarios a los albañiles, carpinteros y herreros. Sesenta a los trabajadores del mosaico, etcétera y la violación de esta regla, no llegó aplicarse, era castigada con la pena de muerte." ¹

Durante el gobierno de los francos, una ley de los visigodos fijó el precio de la mano de obra, ignorándose el resultado que produjo.

¹ DE LA CUEVA, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. Primera Edición. Porrúa, México, D.F. 1938, 564.

En el año de 1351 y como consecuencia de alza de los salarios motivada por la disminución que de la mano de obra produjo la peste negra, dictó Juan el Bueno una ordenanza fijando el máximo de los salarios para Francia e iguales reglamentaciones se repitieron en los años de 1355 y 1360.

Por la misma época se promulgó en Inglaterra el *Statute of Labourse* que fijó el máximo de los salarios y prohibió a los obreros abandonar la parroquia a que pertenecían para ir a buscar en otra un mejor salario.

Una ley de la reina Isabel II estableció una tarifa máxima y castigó con diez días de prisión al patrono que la sobrepasara. El último decreto, *Spitalfieds Act*, estuvo en vigor hasta el año de 1824 para los obreros de la seda.

Tampoco faltaron medidas semejantes en Alemania y todavía en el año de 1731 se promulgó una ordenanza autorizando a los poderes públicos de Sajonia para fijar los salarios a los obreros.

La situación cambió con la Revolución Francesa, pues desde el primer momento se intentó fijar, ya no un máximo, sino, al contrario, un mínimo de salario.

El 17 de septiembre de 1790 se presentó una moción a la Asamblea Nacional que no produjo ningún resultado. Las huelgas de los trabajadores de la seda de Lyon de 1831 y 1833 contenían igual reivindicación, pero tampoco consiguieron sus objetivos. En el año de 1844 se dirigió una petición al parlamento que ni siquiera fue estudiada y, finalmente, con la desaparición de la Comisión de Luxemburgo en el año de 1848 se cerraron los intentos para la fijación del salario mínimo.²

Como puede apreciarse el concepto de salario mínimo ha estado presente desde que el hombre comienza a percibir un salario por su trabajo y es desde entonces cuando el trabajador se ve en la necesidad de exigir que ese salario sea suficiente para cubrir sus necesidades más indispensables.

² Ibidem. Pag.565

1.2. LEGISLACIÓN EXTRANJERA

México no ha sido el único país con un largo proceso de evolución en la materia salarial, prueba de ello es que a fines del siglo pasado se dejó sentir la necesidad de fijar el salario mínimo que debían percibir los trabajadores; pero ninguno de los países europeos o americanos legisló sobre el particular. Fueron Australia y Nueva Zelanda los países que, desde entonces, pusieron en vigor una legislación que ha sido el modelo de las posteriores y que sirvió para la elaboración de las leyes del trabajo del Estado de Yucatán y como antecedente de nuestro artículo 123.

1.- Los orígenes de la legislación se encuentran en la huelga marina de 1890, a consecuencia de la cual ordenó el gobierno de Nueva Gales del Sur la práctica de una encuesta para conocer las condiciones de trabajo.

En este mismo año se dictó en Nueva Gales del Sur la primera ley de arbitraje (*Trades Disputes Conciliation and Arbitration Act.*), que fue reemplazada por la de 1901.

Cuatro años después se promulgó la ley de Nueva Zelanda (*Industrial Conciliation and Arbitration Act*), que sirvió como modelo a las de los restantes países.

En 1896 se puso en vigor la ley de arbitraje de Victoria (*Factory and Shop Act*) y de ese año al de 1912 se dictaron leyes semejantes en todos los demás países del continente australiano.

La Constitución de Australia de 1900 creó una legislación federal que ha ido substituyendo poco a poco a la de los estados federados.

2.- Las leyes de Australia y Nueva Zelanda se dividen en dos grupos, comprendiendo el primero a todas aquellas que han establecido el arbitraje obligatorio para la solución de cualquier conflicto que surja entre trabajadores y patronos y el segundo a las que han creado los Consejos del Salario, cuya función consiste en fijar periódicamente, el mínimo de los salarios.

En Australia Occidental existe únicamente el Tribunal de Arbitraje; en Nueva Gales del Sur, en Australia Meridional, en Queensland y en Nueva Zelanda se encuentran las dos instituciones y en Victoria y Tasmania únicamente los Consejos del Salario.

3.- La jurisdicción de los Tribunales de Arbitraje y de los Consejos del Salario es variable.

En Nueva Gales del Sur se extiende a todas las industrias y servicios del Estado, en Victoria se excluye a los servicios del Estado; en Queensland a todas las profesiones y personas, con exclusión de los expósitos a cargo del Estado, de los domésticos y de los trabajos agrícolas, en Australia Meridional se excluye también a la agricultura; en Australia Occidental a los domésticos y en Tasmania a la agricultura, la horticultura y la cría de ganados.

4.- Los Consejos de Salarios se integran de manera semejante en los distintos países del continente Oceánico y tienen también funciones análogas.

En Nueva Gales del Sur se conforman con dos o cuatro representantes obrero-patronales y un presidente, nombrados a propuesta del Tribunal de Arbitraje y tienen como función fijar los salarios mínimos para cierto tiempo y para cada tarea, determinar las horas de trabajo que corresponden a esos salarios, señalar la retribución por las horas extras, señalar el número de aprendices y en general, regular toda cuestión que interese a la industria.

En Victoria, puede el Gobernador designar un Consejo para cada industria, que se compone de cuatro a diez representantes obrero-patronales elegidos por mitad, estos mismos representantes escogen un presidente y sólo que no puedan ponerse de acuerdo se hace la designación por el gobierno. Tienen las mismas funciones que los de Nueva Gales del Sur y únicamente conviene señalar la obligación que les impone de fijar el monto de los salarios a destajo.

5.- Los Consejos del Salario son consejos de industria, lo que quiere decir que el salario mínimo que fijan vale, no para una región determinada, sino para una rama de la industria, lo que permite, como, veremos, tomar en consideración la situación peculiar de la industria.

6.- La función principal de los Consejeros del Salario Mínimo.

La doctrina y las leyes mismas hablan de salario vital o bien de salario que responda a las necesidades normales del trabajador.

La ley de Australia Occidental define al salario mínimo como aquel que permite al obrero, colocado en condiciones medias, vivir con un confort razonable y hacer frente a las cargas de una familia normal.

En la ley de Victoria se dice que el salario no sólo debe permitir que el obrero subsista; en la misma ley se recomienda a los consejos informarse de los salarios en vigor y examinar que no impongan a los trabajadores condiciones penosas de vida; la decisión de los consejos debe tomarse de acuerdo con la conciencia de sus miembros integrantes.

En Australia Meridional la Ley laboral en su parte individual define al salario como la suma que permita al término medio de los trabajadores subvenir a sus necesidades razonables y normales.

Se ordena en la ley de Nueva Zelanda tener en cuenta, al fijar el salario, las fluctuaciones en el costo de la vida.

En la última ley de Victoria de 1902 se dice que como salario mínimo debe aceptarse el que paguen los patronos de buena reputación.

La disposición más importante es la contenida en la ley de Queensland:

"El salario mínimo debe siempre permitir a un obrero de buena conducta, de salud, vigor y competencia profesional normales, vivir con su mujer y tres hijos en un estado de confort medio, tomando como base de evaluación las condiciones de existencia que prevalezcan en el medio considerado y sin que deban tenerse en cuenta las ganancias de la mujer y de los hijos".³

³ Ibidem. Pág. 565.

6.- Hemos dicho que el salario mínimo se fija por industrias y esto motiva el que para su determinación, se tomen en cuenta otros principios:

- a) La habilidad profesional, lo que implica el que se fijen diferentes salarios para el obrero calificado y para el simple operario; se designa el salario de esta último como primario y como secundario el del obrero calificado.
- b) El salario varía según los sexos.
- c) Las condiciones de la industria deben ser particularmente consideradas para aumentar o rebajar los salarios.
- d) La concurrencia extranjera puede ser causa de disminución de los salarios.
- e) La edad es también elemento que ha de tomarse en cuenta para aumentar el salario por las mayores exigencias y obligaciones y,
- f) El monto de los salarios que se pagan en profesiones similares es, asimismo, un elemento de importancia.⁴

Desde mi punto de vista considero de gran importancia y trascendencia la legislación laboral de Australia y Nueva Zelanda, por ser las bases para la elaboración en todo el mundo de legislaciones laborales que se caracterizan por otorgar en ellas una verdadera protección a la clase obrera logrando un equilibrio entre la clase obrera y la empleadora, por tal motivo la legislación oceánica constituye el parte aguas entre el descuido legal y la protección legal a los trabajadores.

1.3. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

El Derecho Internacional del Trabajo, es fuente importante de consulta en el ámbito que nos ocupa, destacando dentro de este el lugar que ocupa la Organización Internacional del Trabajo. En efecto, "La Organización Internacional del Trabajo nace como

⁴ Ibidem. Pag. 566.

consecuencia de lo acordado en la parte XIII del Tratado de Versalles y especialmente en el artículo 23 cuyo texto es el siguiente: Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad: a) Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como a todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales. Fue creada dentro del seno de la Sociedad de Naciones, en el año de 1919, aún cuando desde un principio se suscitaron dudas y controversias a propósito de su relación, problema que desapareció en 1946, después de la Segunda Guerra Mundial, al desintegrarse la Sociedad de Naciones, que fue sustituida por las Naciones Unidas con las que la OIT se asoció.

En realidad, aun cuando la OIT constituía un organismo integrado a la SDN (el art. 392 del Tratado, 6° de su Constitución originaria, señalaba: "La Oficina Internacional del Trabajo se establecerá en la sede de la Sociedad de las Naciones, como parte integrante de las instituciones de la Sociedad"), y entre ambas había una dependencia financiera y una administrativa, en realidad existían entre ellas diferencias que llevaron, v.gr., a Scelle afirmar su independencia (cit. Por Maximino Daniel Monzón, Enciclopedia Jurídica Omeba, T. VII, inciso "Derecho internacional del Trabajo", p. 426).

Este criterio lo fundaba Scelle, en la condición de organismo técnico de la OIT, y en su autonomía frente al secretariado general de la SD, y frente al Consejo o la Asamblea.

Hoy en día esta cuestión no tiene otro interés que el histórico en razón de que ya no existe la Sociedad de Naciones y en cambio, la OIT sobrevivió a la Segunda Guerra Mundial.

La Constitución original de la OIT reflejaba, en consecuencia, tanto su adhesión a la Sociedad de Naciones, como los principios sociales adoptados en el Tratado de Versalles. Por ello, en plena Segunda Guerra, se sintió la necesidad de aprobar una nueva Constitución, se previó la posibilidad de celebrar acuerdos con las Naciones Unidas y con base en ello, entre ambos organismos se suscribió un convenio el día 30 de mayo de 1946 mediante el cual la ONU reconoció, a la OIT como un "organismo especializado

dotado de competencia" para emprender la acción que considere apropiada de conformidad con su instrumento constitutivo básico, para el cumplimiento de los propósitos expuestos en él (art. 1º, cit. por Monzón, p. 437). En el mismo convenio se precisaron los términos de sus relaciones mutuas.⁵

Al lado de la jornada de trabajo, la fijación de un salario mínimo fue otro de los objetivos considerados en el Tratado de Versalles de urgente solución.

El punto tercero del plan inmediato de acción dice:

"Pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se le comprenda en cada época y en cada país."

La confederación no se había atrevido, sin embargo, a inscribir la cuestión en la orden del día y es que el problema es aún más escabroso que la limitación de la jornada.

No fue sino hasta el año de 1928 que se aprobaron un proyecto de convención y una recomendación.

1.- El proyecto de convención.- La lectura del proyecto de convención reveló el temor de la Conferencia de sufrir un fracaso. Sus términos vagos e imprecisos casi no mejoraron la prevención contenida en el Tratado de Versalles.

Prevé el artículo primero:

" Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio, se compromete a establecer o conservar los métodos que permitan la fijación de tipos mínimos de salario para los trabajadores empleados en las industrias (especialmente las industrias a domicilio) en las que no exista régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos, u otro sistema y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos."

⁵ DE BUEN L. Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. México, 1994. Porrúa. P. 427.

La aplicación de la conservación por parte de los Estados está, pues, subordinada a dos condiciones, que no exista un método eficaz para la fijación de los salarios y que estos, en la industria de que se trate, sean excepcionalmente bajos. A este segundo inconveniente se agrega el artículo segundo del proyecto, según el cual quedan en libertad los Estados para decidir, después de consultar a las agrupaciones obrero patronales, a qué industrias o partes de industrias podrá aplicarse, esto es, se habla de a qué industrias podrá aplicarse el proyecto y ya no de la obligación de aplicarlo.

Es indudable que sobre el proyecto influyó la legislación de Australia y Nueva Zelanda. El salario mínimo no tiene un carácter general, sino que ha de fijarse para cada industria o grupo de industrias; esto tiene sin duda, ciertas ventajas, puesto que el salario mínimo no es meramente vital, sino que se fija tomando en cuenta, además de las necesidades del trabajador, la posibilidad de la industria de pagar mejores salarios.

Por desgracia, no se encuentra en el proyecto un concepto de lo que se deba entender por salario mínimo y únicamente se tiene la disposición del Tratado de Versalles que es más vaga que los preceptos de las leyes de Australia y Nueva Zelandia.

Disponen los restantes artículos del proyecto que antes de fijar los salarios para una industria se deberá consultar a los obreros y patronos interesados, que éstos deben intervenir, en todo caso, en la fijación de los salarios y que el Estado deberá organizar un sistema de control para vigilar que en todas las empresas se cubra el salario mínimo que se hubiere determinado.

Según, el artículo cuarto, los trabajadores a quienes no se pague el salario mínimo correspondiente, pueden intentar la acción de pago de las diferencias respectivas.

2.- La recomendación.- La recomendación de 1928 insiste en los puntos principales del proyecto de convención. Se recomienda, nuevamente, consultar a las organizaciones obrero-patronales, establecer un sistema de control, dar suficiente publicidad a los acuerdos que fijen el salario mínimo para que puedan ser conocidos de los obreros, etc.

Presenta la recomendación algunas novedades. En el artículo tercero se establece:

“Para determinar las tasas mínimas de los salarios que deberán fijarse o establecerse, los organismos para la fijación de los salarios deberán tener en cuenta, en todo caso, la necesidad de asegurar a los trabajadores interesados, un adecuado nivel de vida. Con este objeto es de todo punto conveniente tener en cuenta las tasas de salarios pagados por trabajos similares en las industrias donde los trabajadores estén suficientemente organizados y hayan firmado contratos colectivos eficaces o si no se dispone de este elemento de comparación, tener en cuenta el nivel general de los salarios en el país o localidad de que se trate”.⁶

En el artículo se hace alusión a dos factores de importancia para fijar los salarios mínimos: la necesidad de proporcionar a los trabajadores un nivel adecuado de vida, en relación con el nivel general de los salarios del país o localidad y la comparación con los salarios que se paguen a los trabajadores sindicalizados.

En el artículo primero se recomienda la práctica de encuestas periódicas, a fin de que los organismos encargados de fijar el salario estén en posesión de los datos indispensables sobre las necesidades de los trabajadores. Se recomienda en el mismo precepto proceder a la fijación de los salarios mínimos en las industrias en que se utilice a las mujeres.

3.- Aun cuando modesto, el esfuerzo de la organización internacional del trabajo ha producido resultados benéficos.

Según el director de la Oficina Internacional del Trabajo, se notaron varios progresos en el año de 1936. En Canadá, después de aprobar la convención, se votó una ley para la fijación del salario mínimo y lo mismo hizo Hungría para aquellas industrias en donde los salarios fueran excepcionalmente bajos. En Sudáfrica quedó depositado un proyecto de ley y en otros países, Finlandia, Letonia, Ecuador y Yugoslavia, se estaba discutiendo el problema.

La aprobación que de la convención hizo México, no modifica, fundamentalmente, nuestro derecho. El sistema del artículo 123, como veremos, es más conforme a nuestra organización. La convención se aplica ahí donde no existan métodos para fijar el salario mínimo, pero, tomando en cuenta que la fijación del salario por industrias se realiza en

⁶ DE LA CUEVA, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I..Op. Cit. Pag. 566..

México por medio del contrato ley, aún aprobada la convención, no tiene aplicación. Por lo demás, según indicaremos, la convención confunde el problema del salario mínimo con el del salario remunerador en cada industria.⁷

Es sin lugar a dudas la OIT, uno de los máximos logros obreros en el plano internacional, sin embargo, aún no es suficiente lo hecho a nivel internacional para que pueda existir una verdadera defensa en todos los ámbitos de los derechos de los trabajadores.

1.4. LOS ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN EL DERECHO MEXICANO.

Los principales antecedentes son:

1.- Los Comandantes militares y gobernadores de la revolución constitucionalista que fijaron, en varias ocasiones, el salario mínimo que debía pagarse.

2.- La ley de Cándido Aguilar de 19 de octubre de 1914 fue la primera que fijó el salario mínimo para todo el Estado de Veracruz.

Desde entonces se conservó el principio, que habría de quedar cristalizado en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

1.4.1. EL SISTEMA DE LOS SALARIOS MÍNIMOS EN EL TEXTO ORIGINAL DEL ART. 123 CONSTITUCIONAL Y EN LA LEY DE 1931.

Nuestro país es testigo de la primera gran revolución social de América en la cual se incorporan al texto fundamental de la nación las demandas sociales de los núcleos reales de poder menos favorecidos hasta aquel entonces.

"El texto primitivo de la Constitución en materia de salario mínimo, fracciones VI y IX, estableció: 1°. Lo que debía entenderse por tal: "es el que deberá disfrutar el trabajador y se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer la

⁷ Ibidem. Pág. 567.

necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia"; y

2°. Las autoridades a las que compete la determinación de su monto, las comisiones especiales del salario mínimo, que deberían integrarse en cada municipio.

"En la fracción VIII se señalaba que el salario mínimo quedaba exceptuado de embargo, compensación o descuento.

La fijación del salario mínimo quedaba, por último, a cargo de comisiones especiales que se formaban en cada municipio, subordinadas a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje formadas en los Estados (frac. IX)⁸

No obstante que la Constitución se refería a un único salario mínimo, las comisiones especiales y las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, marcaron la conveniencia de establecer dos montos diferentes, el del salario mínimo del campo y el del salario mínimo general para toda clase de actividades.

La reforma de 29 de diciembre de 1962 de la ley del Trabajo recogió esa idea y habló de los dos montos del salario mínimo. (Art. 99).

La industrialización del país trajo a su vez una experiencia más. En las zonas en donde se intensificó, pudo observarse que los salarios más altos eran los de la industria; se dio entonces con la medida de fijar tres montos del salario mínimo, el del campo, el de la industria y el general.

La nueva Ley, al igual que la reforma de 1962, dio curso a esta corriente.

Algunos contratos colectivos de trabajo establecieron, bien para una empresa, bien para una rama industrial, el monto del salario mínimo.

⁸ DE BUEN L. Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. México, 1994. Porrúa. Op. Cit. Pag. 230.

La convención número 26 de la O.I.T. aprobada por México relativa a los métodos para la fijación de los salarios mínimos, se decide por el principio de fijar montos de salarios mínimos por industrias.⁹

"El legislador ordinario de 1931, en la disposición inicial del capítulo dedicado a los salarios mínimos (art. 99), recogió la tesis constitucional al mencionar en el segundo párrafo, que "deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia..." Sin embargo, en el art. 416, relativo a la integración de las comisiones especiales del salario mínimo y al procedimiento para fijarlo (arts. 414 al 428) dispuso en el art. 416 que habrían de recabarse toda clase de informes, sobre: "... II. El presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador." De ahí que el salario mínimo se convierta en un salario "vital" en lugar de un salario "remunerador", tal como lo expresa De la Cueva (El Nuevo derecho, t. 1, pp.307-308).

La fórmula de implantación de los salarios mínimos fue la prevista en la frac. IX del art. 123 constitucional, esto es mediante comisiones municipales de integración tripartita, paritaria en cuanto a miembros representantes de los trabajadores y de los patrones, con un mínimo de dos por cada sector, y bajo la presidencia de un representante de la autoridad municipal. En todo caso estas comisiones quedaban subordinadas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas. (art. 414)

A convocatorias de las J.C.A. lanzadas los días primero de octubre de los años impares, se integran las comisiones por elección sectorial o, en su defecto, por designación de las propias Juntas y previas las investigaciones respectivas, debían rendir su dictamen en un plazo de treinta días proponiendo el salario mínimo que habrían de regir en el municipio. En su defecto las J.C.C.A. procedían a la determinación del salario mínimo municipal, y a falta de ellas los Gobernadores de los Estados y Territorios o el Jefe del Departamento del D.F., en realidad fue a través del salario mínimo atendiendo, en rigor, más a razones políticas que económicas o de interés social.

La división municipal de las zonas de implantación de los salarios mínimos demostró ser inoperante. Ello motivó, entre otras razones, que el sistema fuera modificado, a nivel constitucional y reglamentario, en el año de 1962.¹⁰

⁹ CASTORENA Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO. México, D.F. 1973. Pág. 128.

¹⁰ DE BUEN L. Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 230.

El texto original en sí mismo era bueno, más no obedecía a la realidad del México de entonces, pues apenas nuestro país se encontraba en una etapa de desenvolvimiento en donde el centralismo imperaba; es por ello que prácticamente la intervención de las autoridades municipales era inexistente.

1.4.2. LAS REFORMAS CONSTITUCIONAL Y LEGAL DE 1934.

La autonomía de las comisiones especiales del salario mínimo instituidas por la Constitución y por la ley de 1931 dio como resultado que la institución no fuera práctica. En muy pocos lugares del país se acometió la tarea de fijarlo.

La reforma de 4 de noviembre de 1934 se hizo consistir en facultar a las juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje de cada entidad federativa para fijar el salario mínimo, cuando las comisiones no se constituyeran o no cumplieran con su cometido y de revisar las resoluciones que pronunciaran.

El efecto de la reforma fue que en todo el país se observara la ley y que en cada municipio se fijara el salario mínimo.

1.4.3. LA REFORMA DE 1962.

En el año de 1962, a iniciativa del Presidente de la República, Licenciado Adolfo López Mateos se reformó la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos para instituir un nuevo sistema de salarios mínimos, cuyos principios son los siguientes:

- 1.- No se abandona la idea primitiva de la Constitución de 1917 de establecer un salario mínimo general y regional, pero aplicable en una o más zonas económicas.
- 2.- Se instituyen dos tipos más de salarios mínimos; al lado del salario mínimo general, el del campo y los profesionales.
- 3.- La región no es ya la circunscripción municipal, sino la región económica.

4.- Los salarios mínimos generales de una o varias zonas económicas deben ser de un modo tal que alcancen a satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales de un jefe de familia y las educativas de sus hijos.

5.- Los salarios mínimos profesionales se fijan para ramas de industrias y del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales.

6.- El salario mínimo del campo se determinará en atención a las necesidades de los trabajadores de esa actividad.

7.- Para la fijación de los salarios mínimos se instituyen las comisiones regionales y la nacional, de integración tripartita.

Las primeras determinan los montos de los salarios mínimos de cada región en que se divide la República y la segunda los aprueba o los modifica.

1.4.4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Una reforma interesante fue la de 1970, en la cual "según la nueva ley, al ser promulgada, no introdujo ninguna modificación sustancial al texto de los artículos de fondo relacionados con los salarios mínimos.

Las reformas introducidas a propósito del sistema de vivienda (D.O. del 24 de abril de 1972) y con motivo de la instrumentación del crédito a los trabajadores para la compra de bienes de consumo duradero (D.O. del 9 de enero de 1974), provocaron algunos ajustes a propósito de los descuentos al salario mínimo.

En lo relativo a la integración de las comisiones y al procedimiento de determinación de los salarios mínimos, la ley vigente repitió, casi al pie de la letra, el texto de la reforma de 1962, agregando que los representantes y funcionarios no deberían pertenecer al estado eclesiástico (arts. 555-III, 556-II y 560-III) y que la Dirección Técnica debería también

recabar informes de las organizaciones sindicales para conocer la situación económica nacional (art. 562- 11)."¹¹

Realmente y pese a tratarse de una nueva ley laboral, no hubo cambio alguno tendiente a darle al salario mínimo un peso real, es decir a cumplir con su objetivo de satisfacción de las necesidades laborales.

1.4.5. LA REFORMA DEL 27 DE SEPTIEMBRE DE 1974 (D.O. 30 SEP 1974)

Señala el maestro Néstor de Buen en su libro "Derecho del Trabajo" que dada "La grave situación económica por la que atravesaba el país en 1974, determinó una revisión de la ley a propósito de los salarios mínimos, a fin de lograr que el fenómeno inflacionario no produjera deterioros considerables en el valor adquisitivo de la moneda, de tal naturaleza que no pudieran ser atenuados o remediados, por la revisión más frecuente de los salarios mínimos. Con esa intención el presidente Echeverría propuso y fue aprobada por el Congreso, la reforma y adición de la ley en el sentido de que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional habrá de publicar regulamente una información sobre las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida (art. 561- V); atender consultas del Presidente de la Comisión a propósito de dichas fluctuaciones (art. 561- VI), y fijar los salarios mínimos en forma anual y no bienal (art. 570). Las demás reformas a los artículos 571 y 573 se refieren a la oportunidad de la presentación de los estudios de trabajadores y patrones; al plazo concedido a las Comisiones Regionales para rendir sus dictámenes y a la facultad que se otorga a la Comisión Nacional para resolver aún sin la opinión de las comisiones regionales."¹²

1.4.6. LA REFORMA DE 29 DE DICIEMBRE DE 1982 (DIARIO OFICIAL DE 31 DE DICIEMBRE DE 1982)

Producto de una crisis petrolera y de una política económica de derroche, así como de una economía moribunda, México se encontraba en una terrible crisis económica la cual

¹¹ Ibidem. Pag. 233.

¹² Idem.

motivó una "reforma de la ley en materia de salarios mínimos conducente a permitir su modificación durante el año de su vigencia. En ese sentido se reformaron los artículos 570, al que se adicionó un segundo párrafo, 571 y 573 de la L.F.T.

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

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

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

Es pertinente anotar que hay una cierta contradicción entre el nuevo segundo párrafo del art. 570 y el contenido del apartado II del art. 573, ya que el primero faculta tanto a la STPS como al presidente de la CNSM a solicitar su revisión, en tanto que el segundo sólo permite hacerlo al Secretario del Trabajo.¹³

De nueva cuenta la reforma fue insuficiente para darle realidad a la palabra salario mínimo, continuando este como un tema teórico digno de reconocimiento.

1.4.7. LA REFORMA CONSTITUCIONAL DEL 22 DE DICIEMBRE DE 1986.

Sin recuperarse económicamente el país, pero con una política de gobierno estable gracias a las distracciones deportivas del momento y "como resultado de una iniciativa presidencial que evidentemente tuvo origen en las inquietudes de la STPS, el

¹³ Idem.

constituyente Permanente aprobó la reforma de la fracción VI del inciso A) del art. 123 de la Constitución General de la República, para quedar como sigue:

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

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

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones."

La reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de diciembre de 1986 y entró en vigor el 1° de enero de 1987.

Las novedades de la reforma son las siguientes:

- 1.- Se sustituye el concepto de "zona económica" por el muy novedoso y un tanto discutible de "zona geográfica".
- 2.- En el segundo párrafo la frase anterior: "las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales" se sustituye por "las distintas actividades económicas". No es trascendente pero no se puede negar su corrección.
- 3.- Desaparece el tercer párrafo y con él los salarios mínimos del campo. Seguramente se incorporarán a las listas generales de salarios.
- 4.- Se elimina y ello es quizá la nota más importante- la intervención de las comisiones regionales dejando en manos de una comisión nacional la fijación de los salarios mínimos.

Se trata, sin duda, de una solución realista pero hace patente un centralismo cada vez más intenso en la política nacional."¹⁴

Desde mi punto de vista considero que el hecho de modificar el concepto de zona económica por el de zona geográfica, careció de toda utilidad pues el cambio fue sólo de conceptos, pues las zonas geográficas se determinan por el nivel de vida económico que en ellas impera por lo cual el cambio de conceptos no representó mejoría real alguna a la fijación del Salario Mínimo, en cambio si hubiera operado una transformación en donde se contemplara la unificación de zonas ya económicas, ya geográficas, (el nombre es lo de menos) esto se hubiera traducido en un verdadero beneficio para los obreros de toda la República, al uniformar los salarios de todo el país.

Así mismo y a mi entender, es contradictorio que por un lado se establezca en ley el concepto de zona geográfica en donde las comisiones regionales tendrían una activa participación, pues quienes conocen mejor de los problemas laborales de una zona determinada son los que en ella habitan y por ende sonaba lógico lo de las zonas geográficas, pero por el otro lado está la parte inexplicable que consiste en la desaparición de las comisiones regionales, las cuales se suponía, podían darle al concepto novedoso de zona geográfica algún sentido en la nueva ley, pero lejos de eso se crea un organismo llamado Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la cual hace prácticamente nugatoria la posible utilidad de el concepto de zonas geográficas, pues no habrá una participación activa por parte de las zonas geográficas para colaborar en la determinación de los Salarios Mínimos, delegando toda participación a un organismo que por su propia naturaleza es ineficaz e inútil para el cometido para el que fue creado.

1.4.8. LA REFORMA DE 16 DE DICIEMBRE DE 1967 (D.O. 21 ENE 1968)

"Se trata de una reforma que afecta a los artículos 15, 42, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 144, 322, 324, 330, 335, 345, 486, 523, 553, 557, 561, 562, 563, 564, 585, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 573, 574, 676, 678, 679, 680, 681, etc. de la Ley Federal del Trabajo.

Su intención es llevar a la ley los defectos de la reforma constitucional, pero va un poco más lejos ya que además de las novedades apuntadas en el inciso anterior, aparece

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 235.

también la formación de comisiones consultivas de la Comisión Nacional, organizadas a partir de la decisión del presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (artículo 533-V).

Las comisiones se integrarán por representantes de los trabajadores y de los patrones, en número no menor de tres ni mayor de cinco y por un presidente, asesores técnicos y un secretariado técnico (artículo 565). Los representantes sectoriales serán elegidos de la misma manera que los que integran las juntas de conciliación y arbitraje.

No aclara la ley la manera en que serán designados el presidente, los asesores técnicos y el secretario técnico de las comisiones consultivas, ni se establece tampoco en dónde deberán constituirse dichas comisiones. Sin embargo, en el artículo 564 se indica que "El presidente de la comisión nacional determinará, en cada caso, las bases de organización y funcionamiento de las comisiones consultivas". Por otra parte, en el artículo 95 se dice que "se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley", lo que lleva a la conclusión de que el presidente, los asesores y el secretario técnico serán designados por el gobierno. Y dada la centralización del nuevo sistema, indudablemente por el Secretario del Trabajo y Previsión Social.

En alguna medida, las comunidades consultivas parecerían como un premio de consolación a las autoridades estatales, por la desaparición de las comisiones regionales.

Una novedad complementaria se deriva de la reforma al artículo 570, que previamente autorizaba sólo a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para solicitar la revisión de los salarios mínimos durante su vigencia, de justificarlo así las circunstancias económicas. La novedad consiste en que también se podrán modificar a solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones."¹⁵

Hasta aquí llega lo que podemos llamar la historia de la evolución del Salario mínimo; de aquí en adelante el salario mínimo ha sido un tema poco tratado, pues lejos de intentar llevarlo a la eficacia ha quedado estancado como un tema que política y económicamente no conviene tomarlo por las consecuencias que desencadenaría, pero ahora de

¹⁵ DE BUEN L. Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 236.

abordarse, las consecuencias serían mínimas en comparación con las que acontecerían de no modificar el sistema de fijación y determinación del Salario Mínimo dentro de unos años, por lo cual es imperativo abordar este tema con toda la seriedad y urgencia que demandan los temas que son parte central en toda discusión legislativa, judicial o ejecutiva y no sólo abordarlo cada 1° de enero.

Sin embargo hoy día se habla de una nueva cultura laboral, como el futuro de las relaciones obrero patronales y que implicaría la extinción del régimen tutorial del trabajador para pasar a un régimen de igualdad y de desprotección en algunos casos para la clase más débil contractualmente hablando, como la de los trabajadores, sin lugar a dudas es necesario revisar el esquema de fijación de los Salarios Mínimos pues hasta la fecha los esquemas adoptados han sido ineficaces e inútiles.

1.5. CONCEPTO DEL SALARIO MINIMO.

1.5.1. CONCEPTO.

Para poder decir qué se entiende por salario mínimo habrá que analizar los siguientes aspectos:

a) Naturaleza del Salario Mínimo.

Por naturaleza de una figura hay que entender la esencia y propiedades características de cada ser, es decir, la naturaleza de un ser está conformada por su esencia y por sus accidentes.

En el tema en concreto, la naturaleza del salario mínimo es la ser una cantidad suficiente para que el trabajador y su núcleo familiar pueda satisfacer sus necesidades más elementales.

Es decir, la naturaleza del salario mínimo se compone de los siguientes elementos:

- 1.- Es una cantidad de dinero.
- 2.- Esta cantidad debe de ser suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y su núcleo familiar.
- 3.- Con esta cantidad se debe asegurar que el trabajador y su núcleo familiar tengan acceso a un determinado nivel de vida.
- 4.- Es una obligación del patrón.
- 5.- Es un derecho del trabajador.

Ahora bien, habrá que remontarnos a las primeras legislaciones en tratar al salario mínimo para analizar su naturaleza.

"Los comentaristas de la legislación de Australia y Nueva Zelandia hablaban de salario mínimo o salario vital y esta equivalencia de términos parece traducir su verdadera naturaleza, ya que el objeto perseguido por la ley al intervenir en la fijación de los salarios consiste, según hemos visto, en garantizar a los trabajadores un determinado nivel de vida.

Se ha dicho, sin embargo, y la doctrina mexicana es una de ellas, que el salario mínimo puede ser, bien salario mínimo vital, bien salario mínimo industrial. Sería el primero aquel que se fija en atención a las necesidades del trabajador y el segundo, el que atiende, además, a las posibilidades de la industria; querría esto decir que el salario industrial sería un salario mínimo variable con las distintas industrias, no en cuanto a que pudiera reducirse el mínimo vital, sino, al contrario, en cuanto a que sería posible fijar salarios mayores en aquellas industrias prósperas que se encuentren en mejores condiciones que otras.

La misma legislación de Australia y Nueva Zelandia serviría de base a la distinción; como vimos, el salario mínimo se fija por industrias; cierto que deben tomarse en cuenta las necesidades del obrero y que ha de consistir siempre en un salario mínimo vital, pero también se consideran las posibilidades de cada industria, lo que quiere decir que existe un salario mínimo vital e industrial. Y se cita, además, en apoyo de esta distinción, el proyecto de convención de la Confederación Internacional del Trabajo que habla también de la fijación del salario mínimo por industrias.

Se trata de dos conceptos distintos, puesto que en una misma región pueden regir salarios diferentes para diversas industrias; estos diferentes salarios tendrán un fondo común, el mínimo vital, pero serán distintos en atención a la situación de cada industria.

Está fuera de duda que la fracción VI del artículo 123 consignó el principio del salario mínimo vital. Podría pensarse que es más justa la solución de Australia y Nueva Zelanda, pero bien analizado el problema, se tiene que concluir que la tesis correcta es la de nuestro artículo 123.

La institución del salario mínimo, repetimos, tiende a garantizar a cada trabajador el nivel mínimo de vida y éste tiene que ser igual para todas las industrias. ¿Que las industrias que obtienen mayores utilidades deben pagar mejores salarios? Cierto, pero ya no es el problema del salario mínimo, sino el del salario justo.

La distinción entre salario mínimo vital y salario mínimo industrial responde a una confusión entre estos dos puntos de vista, fácil de explicar cuando se estudia la naturaleza del derecho del trabajo en Australia y Nueva Zelanda. La exposición que hicimos de la legislación de estos países indica que la fijación de las condiciones de trabajo depende de los acuerdos entre trabajadores y patronos y que, faltando ese acuerdo, intervienen, sean los Consejos del Salario, sea el Tribunal de Arbitraje, sin que esté permitida a los trabajadores la huelga, ni a los patronos el *lock-out*. Los Consejos del Salario nacieron como consecuencia del descontento de los trabajadores con los salarios percibidos, que los patronos se negaban a aumentar y que no podían mejorarse a través de la huelga. La misión de esos Consejos apareció clara desde un principio, evitar las huelgas y, a la vez, forzar a los patronos a que pagaran mejores salarios; en las demandas de los trabajadores estaban englobadas las dos cuestiones, la del salario mínimo vital y la del salario justo y por eso hubo necesidad de que los Consejos del Salario se integraran por industrias, pues que si el salario mínimo vital puede fijarse por regiones, el salario justo ha de diferirse necesariamente a las industrias; y además, los Consejos del Salario son el único camino de que disponen los trabajadores para obtener un salario justo, por lo que no hubiera sido posible limitar su acción a la fijación del salario mínimo vital.

La explicación anterior aclara también por qué en países como Italia no puede hablarse de salario mínimo vital y que el que fijan las corporaciones es forzosamente industrial.

Cuando el salario justo puede perseguirse por medios distintos a los organismos encargados de fijar el salario mínimo, no existe razón para la confusión. Lo que el Estado debe garantizar es el mínimo vital, la fijación del salario justo será obra de la contratación colectiva, de la huelga, de la sentencia colectiva."¹⁶

En suma, según nuestra legislación, la naturaleza del salario mínimo, es la de darle a cada trabajador una cantidad indispensable para poder vivir él y su núcleo familiar satisfaciendo sus necesidades más elementales.

b) Justificación del Salario Mínimo.

Es necesario analizar el por qué ha de existir un salario mínimo, si es necesario o no; a decir verdad muchos empresarios actualmente estarían felices si la figura del salario mínimo desapareciera, pero ahora lejos de desaparecer se afianza cada día más a continuar existiendo.

Durante todo el siglo pasado y principios de éste se desarrolló el debate entre los defensores y los impugnadores del salario mínimo, cuyos principales argumentos será bueno recordar.

1.- Era natural que el individualismo y el liberalismo se opusieran a la reglamentación, puesto que la regulación de las relaciones económicas era asunto que sólo competía a los particulares.

El salario está sujeto, se decía, a la ley de la oferta y la demanda y como ésta es una ley natural que no depende de la voluntad del hombre ni de la acción del Estado, resulta no sólo inútil, sino contrario a los principios científicos de la economía tratar de intervenir en su fijación. El salario tendrá que estar de acuerdo con las necesidades de esa ley y la intervención oficial sólo acarreará dificultades; si el salario mínimo que se fije es inferior a

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 564.

los salarios que se pagan, producirá inmediatamente la baja de estos últimos y si, al contrario, es superior, hará imposible la producción.

Por otra parte, el salario mínimo es siempre rígido, lo que no deja de ser un inconveniente, puesto que las necesidades del mercado de trabajo varían constantemente; el carácter rígido del salario mínimo conduce a la injusticia, pues será una misma la cantidad que se pague al trabajador célibe, que al casado que sostiene varios hijos, al competente que al incompetente, etc.

2.- Diferentes escuelas y tendencias defendieron la necesidad del salario mínimo.

Fue ante todo el socialismo utópico y de entre sus representantes principalmente Sismondi. Fue después el Papa León XIII en la encíclica *Rerum Novarum*, de la cual destaca lo siguiente: "El trabajo Humano - se dice en la encíclica -, tiene una doble cualidad, es personal, puesto que la fuerza del trabajo es inherente a la persona humana y propia de ella y es, además, necesario puesto que el hombre necesita vivir de su trabajo. Si se atiende únicamente al primer requisito, resultará lícito al hombre pactar cualquier salario; mas si se toma en cuenta lo segundo, en atención a que existe por ley natural un deber de existir y a que el pobre sólo adquiere de su trabajo los medios necesarios para ello, será indispensable que el salario baste para cubrir las necesidades del obrero que sea frugal y de buenas costumbres."¹⁷

También las diversas escuelas socialistas pugnaron por la fijación del salario mínimo. La teoría de la plusvalía trataba de demostrar que, puesto que la utilidad del empresario no es sino la parte de la energía de trabajo que detenta, debía fijarse un mínimo que recibieran invariablemente los obreros. Y la ley de bronce de los salarios explicaba a su vez, que los obreros merced a la ley de oferta y la demanda, no recibían sino el mínimo absolutamente indispensable para subsistir, lo que además de impedir todo progreso para las clases laborales, era contrario a la dignidad de la persona humana.

3.- Las nuevas doctrinas político - económicas, intervencionismo y socialismo de Estado, vinieron a resolver el problema.

¹⁷ Ibidem. Pág. 568.

La libertad no existe sino para el fuerte nunca para el débil y tampoco es exacto que la organización de la producción sea un asunto que sólo interese a los particulares. El Estado está en la obligación de intervenir en el fenómeno económico a fin de garantizar a cada individuo la posibilidad de que desenvuelva todas las facultades y este postulado exige para trabajador un mínimo de salario.

La economía liberal, esencialmente lucrativa, no podía entender estas ideas; pero demostraba la falsedad del principio de libertad, no era posible sostenerlo.

¿Cuál puede ser la finalidad del estado al intervenir en el fenómeno económico sino proporcionar a cada trabajador lo necesario para subsistir? ¿Intervención en beneficio de los patronos? ¿Limitación tan sólo de la jornada de trabajo para conservar las energías de los obreros y permitir así que sean utilizadas por los patronos? El principio del salario mínimo es el corolario indispensable de la limitación de la jornada de trabajo. ¿Es que las energías humanas no se agotan, también, cuando el obrero no obtiene lo necesario para subsistir?

4.- Mas, a pesar de todo, se agrega: ¿Qué hacer cuando el salario mínimo haga incosteable alguna industria? Será siempre indispensable consignar la posibilidad de reducirlo; y tal es la solución dada por las leyes de Australia y Nueva Zelandia; en ellas se ordena tomar en cuenta las condiciones de la industria y la competencia extranjera para reducir, en caso necesario, el monto del salario mínimo.

La argumentación nos parece un vestigio de la economía liberal o mejor aún, de la economía lucrativa. La nueva concepción del Estado, como organismo encargado de garantizar a todos los hombres un standard de vida, no puede subordinar el factor trabajo, de manera incondicional, a las necesidades de las empresas. Esta concepción, lógica y justamente aplicada conduce a un nuevo principio a saber, que aquellas empresas que no pueden proporcionar a sus trabajadores el standard de la vida que reclama el bienestar colectivo, no deben subsistir. Entiéndase bien el principio; no se trata de destruir a la empresa, ni violar el derecho de todo empresario a obtener una utilidad; no debe olvidarse lo que dijimos al tratar de los límites impuestos por el derecho de propiedad al mejoramiento de las condiciones de vida de los obreros.

Se habla aquí del standard indispensable de vida para que el hombre pueda moverse en el medio social y no de los caprichos de líderes o grupos de trabajadores."¹⁸

Una vez entendida su naturaleza y justificación nos resta dar el concepto de lo que se entiende por salario mínimo, para lo cual necesitamos distinguir entre lo que prevé la ley y lo que dicen los autores, conjuntando ambos para llegar a una conclusión, pues aunque los autores se manifiesten de múltiples maneras, el artículo 123 fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el 90 de la Ley Federal del Trabajo, dan el concepto positivo de salario mínimo.

Nuestra norma fundamental señala en su artículo 123 apartado A, fracción VI: "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

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

He aquí lo que dice nuestra Carta Magna respecto al salario mínimo, que sin definirlo señala los elementos que lo integrarán, así como sus características; ahora bien, nos resta referirnos a nuestra Ley Federal del Trabajo, que en su Título Tercero denominado **CONDICIONES DE TRABAJO**, en su capítulo VI trata sobre el salario mínimo.

¹⁸ Ibidem. Pág. 569.

El artículo 90 de este ordenamiento nos define qué es salario mínimo y este es: '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.

A diferencia de la Constitución, nuestra ley laboral define el salario mínimo como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Al respecto cabe citar lo que afirma el maestro Néstor de Buen: "La idea de la fijación de un salario mínimo es, tal vez, la más importante de las consagradas en la legislación social. Implica la limitación fundamental a la posibilidad de la explotación ya que va más allá de la voluntad formal del trabajador y le impide ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración exigua. Es un obstáculo a la necesidad del trabajador, que de otra manera aceptaría cambiar su fuerza de trabajo por cualquier cosa.

El salario mínimo constituye un instrumento fundamental de la justicia social. Lamentablemente en nuestro país su cuantía por más que sea incrementada, nunca será suficiente. De ahí que a veces parezca una burla el concepto legal, si se tiene en cuenta la amarga verdad económica. En realidad el salario mínimo general, produce lo que los economistas denominan "subempleo", esto es, una ocupación cuya remuneración no es suficiente para atender las necesidades mínimas."¹⁹

Con razón ha dicho Mario de la Cueva: "Los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad concede a los millones de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca de la animal que de la humana, pero con cuya energía

¹⁹ DE BUEN L. Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 229.

de trabajo se cultivan los campos de los nuevos latifundistas salidos de la política agraria de nuestros gobiernos revolucionarios, o se construyen las máquinas, las fábricas y los caminos, los monumentos, las iglesias y las mansiones de los nuevos ricos."²⁰

De todas maneras, la idea de los salarios mínimos, recogida en la Constitución de 1917 y mejorada por las reformas propuestas por el Presidente López Mateos en 1962, constituyen un instrumento jurídico adecuado cuya eficacia dependerá de quienes tienen en sus manos su conversión en un razonable satisfactor económico y social."²¹

Cabe señalar que el salario mínimo no es tan sólo un instrumento económico en cuanto que fija el salario mínimo del trabajador, sino (y aquí está lo lamentable) es un instrumento político y sobre todo jurídico de control, tanto de la población como de los diferentes factores reales de poder, y en lo jurídico todas nuestras leyes en cuanto a sanciones y multas pecuniarias emplean como base el salario mínimo.

Por su parte el maestro Mario de la Cueva señala en relación con el Salario Mínimo: "Podría creerse que el salario mínimo es la cantidad absolutamente indispensable para la subsistencia del trabajador y de su familia, comprendiendo la educación de los hijos y el goce de los placeres honestos"²²; aparentemente sería ésta la solución correcta y quizá lo es en teoría; en la realidad mexicana debe aceptarse con algunas reservas. Los pueblos como el nuestro, en que el nivel de vida de las clases laborantes es extraordinariamente bajo, no pueden limitarse a asegurar ese mismo nivel; la acción del salario mínimo no puede reducirse a reconocer lo existente, sino que ha de colocar a cada trabajador en un standard adecuado de vida, elevándole de la situación en que actualmente se desenvuelve."²³

El citado maestro de la Cueva nos indica 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 los derechos sociales y del propósito de llevar a los trabajadores de salario

²⁰ Idem.

²¹ Idem.

²² Idem.

²³ NOTA: El artículo 123 en sus orígenes 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. (Op. Cit. Vid. Supra. Nota 1. Pág. 574)

²³ DE LA CUEVA, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 574.

mínimo, tan necesitados de protección, los beneficios de la justicia social. De este conjunto de preocupaciones nació el concepto nuevo del salario mínimo, que se desenvuelve en dos grados: los salarios mínimos generales y los salarios mínimos profesionales, dada uno de los cuales son salario mínimo, diferenciados únicamente por cuanto que los salarios mínimos generales son la base, mientras los salarios mínimos profesionales, como lo 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 aplican por igual a las dos formas, una conclusión que fluye de la circunstancia de que la Declaración, cuando se ocupa de las normas defensoras habla de salario mínimo, sin consignar ninguna diferencia; más aún, al hacerse, la reforma de 1962, no se quiso tocar la fracción octava, sino que se dejó en ella la fórmula simple de salario mínimo.

c) El Salario Remunerador.

Su concepto lo encontramos en el TÍTULO TERCERO de la Ley Federal del Trabajo, denominado **CONDICIONES DE TRABAJO** en el **CAPÍTULO PRIMERO, DISPOSICIONES GENERALES.**

"Artículo 57.- El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que lo justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que lo justifiquen."

Desde el punto de vista del maestro Briceño Ruiz "El artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo establece por primera vez el término de "salario remunerador" y confiere al trabajador el derecho de ejercitar acción ante la Junta para que sean modificadas sus condiciones de trabajo. El artículo 85 determina que el salario debe de ser remunerador. La ley, sin embargo, no da algún criterio para derivar los elementos de este salario. Debe interpretarse que el salario remunerador es el que toma en cuenta la jornada de trabajo y la capacidad del trabajador. Desde luego su pago será siempre superior al importe del salario mínimo.

Podríamos señalar que el salario remunerador es una especie del salario justo. Es lo que corresponde ganar al trabajador, fundado en su preparación, aptitud para el trabajo, disposición, lealtad en su desempeño, tiempo empleado, esfuerzo, etc. Desde el punto de vista objetivo si el trabajador va a incrementar la utilidad del patrón en un cinco por ciento sin recibir algún beneficio, puede reclamar la proporción que pudiese corresponderle.

¿Qué debemos entender por salario justo? Recuérdese que el Diputado Constituyente Macías, al buscar la respuesta, mencionaba la necesidad de proteger definitivamente al trabajador, frente al acoso económico del patrón quien se reservaría, como en la fábula del león, la mayor parte.

Salario justo, será el que tome en cuenta las condiciones del trabajador, lo estimule y respete su dignidad (artículo 3°). En otras palabras, sólo será justo el salario que permita su elevación de vida y la de la familia, en los planos económicos, social y cultural. Como puede verse, no es lo mismo salario justo, que salario mínimo. Podríamos terminar diciendo que el salario mínimo es, con el salario remunerador y que el género es el salario justo."²⁴

Son los artículos 57 y 85 de la Ley Federal del Trabajo los que señalan como elemento obligatorio en todo salario el que sea remunerador, es decir que sea equitativo el tiempo de trabajo y la actividad realizada con la retribución otorgada por dicha actividad; si existe equidad estamos hablando de un salario remunerador, si no la hay, estamos entonces hablando de un salario no remunerador, el cual da lugar a que el trabajador pueda acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente a hacer valer los derechos consignados en los artículos 57 y 85 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, yo opino difiriendo de lo señalado por el maestro Briceño Ruiz, que el salario es el género y las especies son:

- 1) Salario mínimo.
- 2) Salario remunerador.
- 3) Salario justo.

²⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Primera Edición, Haría, México, 1985. Pág. 404, 405.

Ya que no todo Salario Mínimo es justo (y mucho menos en nuestro país) y tampoco todo salario remunerador es justo, es por ello que difiere de la conclusión del maestro Briceño Ruiz.

d) El Salario Vital.

Otro concepto frecuentemente confundido con el salario mínimo es el del salario vital, incluso algunos autores se refieren a él como el salario mínimo, sin embargo las diferencias son claras, es por ello que es necesario su análisis, para así poder diferenciarlo.

"En general se reconoce que a los trabajadores se les debe pagar un salario que les asegure condiciones decorosas de existencia, y éste es uno de los principios básicos proclamados en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En diversos países se presta mayor atención a la cuestión del salario vital desde que la Conferencia Mundial del Empleo, organizada por la O.I.T. en 1976, trazó una estrategia para el desarrollo basada en la satisfacción de las necesidades esenciales. Ahora bien, en la práctica, al aplicar dicho principio para reglamentar los salarios surgen dificultades. Si se fija este salario para el trabajo regular a tiempo completo, como suele hacerse, los trabajadores a tiempo parcial o en desempleo de temporada ganarán menos de lo necesario para satisfacer sus necesidades esenciales. Además, se suele considerar que el salario vital es la cantidad suficiente para subvenir a las necesidades de una familia de composición media, lo que en muchos países significa el marido, la mujer y dos o tres hijos a cargo.

Pero muchas familias son más numerosas, con cinco, seis o más hijos, y ni qué decir que el salario suficiente para una familia compuesta de cuatro personas no basta para ellas. En cambio, para los trabajadores sin personas a cargo, ese salario será más que suficiente. Algunos países, como Australia, Canadá, Francia, Nueva Zelanda y el Reino Unido, resuelven el problema de las familias numerosas con la concesión de subsidios por hijos pagados por el Estado o con fondos procedentes de un sistema de cotizaciones, como complemento del salario pagado por los empleadores.

Si se define el salario vital como la cantidad necesaria para satisfacer las necesidades razonables de un obrero no especializado con una familia media, el concepto sigue siendo vago. Algunos entienden que (razonable) significa lo estrictamente suficiente para mantener en buen estado de salud a los interesados. Otros estiman que el salario vital debería, por lo menos, asegurar un nivel de vida más elevado, esto es, algunas simples comodidades además de la mera subsistencia.

En algunos países la legislación define el salario mínimo como el suficiente para satisfacer las necesidades normales de orden material, moral y cultural de los trabajadores y para permitirles cumplir sus deberes de cabezas de familia.

En los países en que la mayoría de los habitantes gozan de un nivel de vida relativamente elevado, los trabajadores y sus familias tendrían que participar de esta prosperidad. El salario debería permitir a la familia del trabajador disfrutar de algunos de los placeres que ofrece la vida además de lo que se suele considerar esencial, y tendrían que desaparecer los salarios de mera subsistencia. Las necesidades mismas cambian con los tiempos. A medida de que aumenta la prosperidad nacional, bienes y servicios que antes se consideraban suntuarios, o en todo caso, no esenciales para el hombre corriente y su familia, adquieren para la mayoría el carácter de indispensables; es por ello que el salario vital es algo que debería mejorar constantemente.

Se han utilizado diversos métodos para calcular la cuantía de un salario vital. Dichos métodos, a causa de que sobre ellos influyen el nivel de vida y los hábitos de consumo, varían mucho de un país a otro.

Todo cálculo que se pueda hacer es, en el mejor de los casos, un intento de medir con cierta aproximación las necesidades mínimas de una familia típica y el costo que entraña su satisfacción. Siempre resulta fácil poner en duda la validez de las cifras, y huelga decir que los sindicatos y los empleadores las examinarán con mucho detenimiento antes de aceptarlas como base. Pero es indispensable que la evaluación se haga, y lo que importa es que el método escogido sea el más equitativo que se pueda hallar y que dentro de lo posible todos los interesados lo consideren así.²⁵

²⁵ O.I.T. LOS SALARIOS. Alfaomega. México. 1992.12.

De estas ideas emerge la definición primaria del salario mínimo: la retribución menor que debe pagarse a los trabajadores en general y a los trabajadores de las profesiones u oficios diversos.

Considero que no es necesario realizar más comentarios o citar otros autores para expresar lo que se entiende por salario mínimo pues como ya lo dije antes, existe disposición expresa en la Ley Federal del Trabajo que lo define.

1.5.2. UBICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO DENTRO DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS TIPOS DE SALARIOS.

Cada autor elabora su propio criterio de clasificación y sobre todo en la materia de salarios existen una gran variedad de clasificaciones, por ello seguiremos lo que nos señala Néstor de Buen, quien nos dice: "En virtud de la pluralidad de las clasificaciones, es recomendable observar preferentemente los criterios previstos en la ley. Siguiendo, en cierta medida, la clasificación que propone Alonso García, pero teniendo en cuenta las particularidades de nuestro derecho, podemos proponer las siguientes:

I. Por su naturaleza.

- a) Solo en efectivo.
- b) En efectivo y en especie.

II. Por la fórmula de valuación.

- a) Por unidad de tiempo.
- b) Por unidad de obra.
- c) Por comisión.
- d) A precio alzado.
- e) De cualquier otra manera.

III. Por su determinación.

- A) En cuanto a la cuantía.
 - a) Salario mínimo -general

b) Salario mínimo profesional

c) Salario remunerador.

B) En cuanto al origen de su fijación.

- a) legal.
- b) Individual.
- c) Por contrato colectivo de trabajo.
- d) Por contrato ley.
- e) Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

IV. Por la causa que lo origina.

- a) Ordinario.
- b) Extraordinario.
- c) Excepcional. (gratificación especial).
- d) Anual. (aguinaldo).

V. Por los factores que lo integran.

- a) Nominal o tabular.
- b) Por cuota diaria.
- c) Integral.

VI. Por la oportunidad del pago.

- a) Semanal.
- b) Quincenal.
- c) Mensual.
- d) Anual.

De los anteriores tipos de salarios, tienen especial importancia dos que de un tiempo a la fecha han causado discusión y estos son en primer lugar el de **SALARIO MÍNIMO** y en segundo lugar el **SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO**; este último llama la atención en virtud de la posibilidad de establecer en nuestro país el pago del salario por hora, tal y

como se estila en los Estados Unidos de Norteamérica, esto ante la necesidad de que nuestras empresas sean competitivas en todos los rubros frente a las Canadienses y Americanas, sobre todo ahora que nos encontramos inmersos en un Tratado de Libre Comercio no solo con América del Norte, sino también con la Comunidad Económica Europea e infinidad de acuerdos comerciales con otros países.

Es de señalarse que su estudio será tema de capítulos posteriores.

Ahora bien, todo salario debe reunir ciertos requisitos para considerarlo legal. "El salario debe de pagarse preferentemente "en moneda del curso legal" (artículo 101). Sin embargo también puede cubrirse "en especie", esto es, en mercancía y servicios. Hay dos limitaciones legales en cuanto al pago en especie: en primer término el salario mínimo siempre deberá ser pagado en efectivo (artículo 90); en segundo lugar, las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo".²⁶

La ley contiene varias disposiciones que se refieren al pago en especie:

Debemos mencionar, en primer término, al artículo 84 ("El salario se integra con: Prestaciones en especie..."). Las demás recogen principalmente disposiciones relativas a los trabajos especiales. Podemos mencionar los siguientes artículos de nuestra ley laboral:

195, fracción VIII. Que menciona, respecto de los trabajadores de los buques, el alojamiento y los alimentos que debe suministrar el patrón.

204. Que determina la obligación de los patrones de proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y de cabotaje y de dragado (fracción II). En su fracción VII, el mismo artículo precisa la obligación patronal de proporcionar tratamiento médico y medicamentos y otros medios terapéuticos, en los casos de enfermedades.

²⁶ DE BUEN L., Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 209.

En realidad el salario por cuota diaria, cuando no es tabular, constituye un salario integrado, aún cuando no precisamente en los términos del artículo 84 de él forman parte todos los conceptos variables del salario, v. gr., incentivos por tarea y primas de producción, pero no las prestaciones indirectas: habitación, prestaciones en especie, aguinaldo, primas de vacaciones, etc.

"El salario integral comprende tanto los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."²⁷

1.5.3. SALARIO MÍNIMO GENERAL.

El artículo 91 al respecto dice: "los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas."

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

He aquí los dos artículos de nuestra ley que tratan sobre el salario mínimo general.

Al respecto Néstor de Buen comenta que "El concepto del artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo alcanza su mejor expresión en el artículo 562 que al mencionar las obligaciones a cargo del Director Técnico de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, dispone que deberá: "...I. Practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar, por lo menos: ... d) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte, las de carácter social y cultural, tales como concurrencias a

²⁷ Ibidem. Pág. 314.

espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos."²⁸

"La realidad económica nacional, sin embargo, plantea dramáticamente la insuficiencia del salario mínimo general que difícilmente puede servir para algo más que la atención de las necesidades vitales. De ahí que el Estado haya asumido la responsabilidad de crear los satisfactores que puedan, sin costo para el trabajador y su familia o a un precio mínimo, colmar las necesidades descritas en el artículo 562 de la Ley Federal del Trabajo; los medios de que se vale son múltiples y su origen y naturaleza diversas. Por mencionar sólo los más importantes, podemos citar los siguientes:

- a) El sistema nacional de vivienda obrera (INFONAVIT), y otros Institutos semejantes.
- b) El sistema de crédito obrero barato a través del FONACOT y de tiendas de consumo creadas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 103.
- c) las despensas populares CONASUPO que procuran llevar directamente al consumidor, sin costos adicionales intermedios, los artículos comestibles de primera necesidad.
- d) los sistemas de transporte colectivo cuyo funcionamiento requiere de subsidios estatales, para no afectar a la precaria economía de los trabajadores.
- e) las actividades sociales realizadas por organismos políticos o por el IMSS, que ponen al alcance de los trabajadores espectáculos gratuitos, campos deportivos, escuelas de capacitación, bibliotecas y centros de cultura.
- f) El sistema nacional educativo, dependiente de la Secretaría de Educación Pública que facilita gratuitamente la educación obligatoria y produce y distribuye libros de texto sin costo para el estudiante.

Es evidente que esta solución cuyo costo gravita sobre los recursos provenientes de los ingresos del Estado, indirectamente repercute sobre economías de trabajadores de mayor ingreso y de la clase patronal. Podría pensarse en la conveniencia de invertir el orden de las cosas de tal manera que un incremento salarial radical en los niveles inferiores con un control adecuado de los precios, hiciera innecesario el subsidio estatal de esos satisfactores múltiples y redujera, como contrapartida, las aportaciones fiscales que ahora se destinan a esos fines."²⁹

²⁸ Ibidem. 236

²⁹ Ibidem. Pág. 237

Al respecto el maestro de la Cueva señala "La reforma constitucional devolvió a los salarios mínimos el espíritu de la Declaración de derechos sociales y los lanzó a la batalla por la erradicación de la miseria: " 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". Al suprimirse la mezquindad de la frase que hablaba de las necesidades mínimas, se quitó a los salarios aquella característica de mínimo vital estricto. Sin duda, continúa siendo un mínimo vital, pero no el puramente biológico, sino uno que asegure una vida material, social y cultural conveniente y los elementos adecuados para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios Mínimos generales, según se desprende de su denominación, son la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador por su trabajo en una jornada, lo que significa, y ya hemos encontrado el fenómeno, que entre la jornada y el salario se da una interpenetración, al extremo de que alguna vez nos hemos preguntado por qué no decir que la una y el otro son las dos caras de una medalla. De estas consideraciones se deduce que los salarios mínimos generales son los que corresponden a los trabajos más simples, pues si se aplicaran a trabajos de una categoría superior, se retribuiría en forma igual a trabajos de calidades distintas, lo que produce a su vez la consecuencia de que los trabajadores que se encuentran en esa hipótesis pueden y deben reclamar de la Juntas de Conciliación y Arbitraje la fijación de un salario remunerador".³⁰

1.5.4. LAS ÁREAS GEOGRÁFICAS.

La calificación del salario en función de la manera de determinarlo ha variado sensiblemente. Cuando quedaba a cargo de comisiones municipales, con un criterio político no muy adecuado, se le denominaba "de región". A partir de la reforma de 1962 cambió el nombre en función de que ya no se determinaría políticamente sino económicamente. El país fue dividido en zonas económicas pero año con año se fueron disminuyendo y, de hecho, concentrándolas en sólo cuatro zonas, aunque nominalmente fueren sesenta y ocho (septiembre de 1986).

³⁰ Ibidem. Pág. 315.

A partir de la reforma constitucional desaparecen las zonas económicas y se sustituyen por áreas geográficas. No parece que el cambio tenga mayor importancia porque, en rigor, se seguirá considerando el factor económico de mayor o menor desarrollo para fijar los salarios mínimos. Su fijación probablemente considere tres zonas: la frontera Norte, el Distrito Federal y zonas aledañas y el resto del país.

La razón por lo cual las comisiones municipales no funcionaron, fue la del exacerbado centralismo que desde nuestra conquista hasta nuestros días impera en nuestra nación, es por ello que el municipio como unidad básica de vida política nacional nunca ha tenido una verdadera participación en la vida política nacional; es por ello que las comisiones municipales pese a estar organizadas y sesionar y elaborar trabajos dignos de reconocimiento y utilidad en materia salarial, nunca fueron tomados en cuenta.

1.5.5. EL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL.

La necesidad de someter a un control riguroso al trabajo a domicilio, el que por su propia naturaleza es propenso a eludir todo tipo de vigilancia, ha llevado al legislador, con toda razón, a establecer salarios mínimos profesionales, de acuerdo a la indicación precisa del artículo 322. En este momento sólo se han establecido para tres tipos de trabajo: costureros en confección de ropa, oficial joyero - platero y oficial de sastrería.

En la determinación de estos salarios mínimos profesionales la ley exige se tomen en cuenta los siguientes factores:

- I. La naturaleza y calidad de los trabajos;
 - II. El tiempo promedio para la elaboración de los productos;
 - III. Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que laboren los mismos o semejantes productos; y
 - IV. Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.
- En ningún caso los salarios mínimos profesionales podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para la que se realice el trabajo.

En la fracción VI del Apartado "A" del artículo 123 constitucional se afirma que los salarios mínimos profesionales "se aplicarán en zonas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales". La ley recoge el concepto constitucional agregando que su aplicación será en "una o varias zonas geográficas de aplicación que pueden extenderse a una o más 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" (artículo 91).

La falta de un concepto legal hace recomendable buscar una definición científica. De la Cueva dice de ellos que son "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."³¹

Los salarios mínimos profesionales deberán ser fijados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Por decreto de 21 de diciembre de 1974 (Diario Oficial del 26 de diciembre de 1974) se ha suprimido del artículo 95 la frase "cuando no exista algún otro procedimiento legal para su fijación, ni existan contratos colectivos dentro de la zona respectiva, aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios y la importancia de éstos lo amerite". Esta disposición, aparentemente, fue resultado, según nos dice De la Cueva, "de la oposición sorda de los dirigentes obreros", ya que no quiso invadir la esfera de actuación sindical.

En realidad en nuestro concepto, en nada perjudicaba a esos "dirigentes" obreros, incapaces de plantear una oposición abierta a algún deseo estatal, el hecho de la implantación de los salarios Mínimos profesionales, salvo que ello demostraba su ineficiencia en la defensa de los intereses de los trabajadores que, pese a su especial preparación, recibían salarios mínimos generales y no salarios de mayor nivel.

El problema fundamental, en materia de salarios mínimos profesionales, ha consistido en la determinación de las categorías de trabajadores sujetos a ese privilegio. Para resolverlo

³¹ Ibidem. Pág. 239.

se ha seguido el criterio de integrar categorías con una denominación específica y de describir las funciones.

Como resultado de ese doble mecanismo se ha producido un fenómeno curioso. De una parte los patrones procuran cambiar la denominación de aquellos puestos que tienen señalados un salario mínimo profesional; de la otra el exceso de requisitos que se incluyen en las definiciones y que se entienden deben ser cumplidos en su totalidad, permite fácilmente obligar el pago del salario mínimo profesional que, de esa manera se convierte, además de profesional, en utópico. Basta un simple examen de capacidad para que se demuestre que el más aventajado de los candidatos no satisface alguno de los requisitos.

La definición de los puestos se realiza por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con base en los trabajos de la Dirección Técnica y se publica conjuntamente con los salarios mínimos generales y profesionales.

No es improbable que tenga que buscarse una solución más fácil de ser cumplida, sin perjuicio de que reconozca también las cualidades de capacitación y destreza que justifican la creación de salarios mínimos especiales.

Por su parte el maestro de la Cueva al respecto señala: "Cuando se preparaban las reformas de 1962, la Comisión se alarmó por la presencia de hombres de diversas profesiones y oficios, cuya retribución, en el mejor de los supuestos, apenas si llegaba al salario mínimo. De todas las regiones del país llegaban quejas de los trabajadores de la aguja, en las que se mencionaban las cantidades irrisorias que percibían las mujeres por los manteles bordados que adornaban las casas de los hombres ricos. Frente a éste y otros muchos ejemplos, la Comisión pensó en los salarios mínimos profesionales, pero encontró, del lado de los empresarios, la objeción eterna de que si la fijación de los salarios mínimos generales era una barrera al desarrollo libre de las fuerzas económicas, las de unos salarios mínimos profesionales carecía de toda justificación, pues no era el estado a quien incumbía esa tarea, sino a los contratos colectivos. Notó también la Comisión una oposición sorda de los dirigentes obreros, porque temían que la intervención del estado les restara poder sobre los trabajadores; su actitud era sin embargo incongruente, porque desde hacía muchos años no se ocupaban de los miles de

trabajadores que eran explotados por el capital, justamente por el olvido de aquellos a los que sólo importaba lo que el mundo llama la crema egoísta del movimiento obrero, situación a la que el pueblo de México tenía el derecho y el deber de poner remedio.

Convencida de la necesidad de la institución, la adoptó en la fracción VI del artículo 123 y los concibió como un salario que se elevaría sobre los elementos de los salarios mínimos generales para considerar las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales".³²

Nuevamente nos encontramos ante el hecho magnífico de que las instituciones del derecho del trabajo nuevo son ideas-fuerza lanzadas a la conquista de un mejor bienestar para los hombres: los salarios mínimos generales son una de ellas, pero vivieron dormidos muchos años, hasta que los despertó el grito alegre de los nuevos salarios mínimos profesionales, de los que debe decirse que son 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 según lo expuesto, es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión. Y en lo sucesivo, una vez fijados, serán una meta nueva, porque su misión además del mejoramiento inmediato de los salarios de estos trabajadores, consiste en obligar a los contratos colectivos para que, en su momento se eleven sobre ellos y se aproximen a la idea de un salario justo.

Respetuosa la Comisión de los derechos y de la función sindical, no se olvidó de la oposición sorda de los dirigentes obreros y con el propósito de evitar un reproche en el mañana, precisó en la Exposición de Motivos del proyecto de reformas a la ley de 1931, que "conforme a los criterios adoptados por la Oficina Internacional del Trabajo, el artículo 100-f, actualmente 94, dispone que los salarios mínimos profesionales se fijarán cuando no existan contratos colectivos aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios o no existan procedimientos legales para su fijación". Añadió la Exposición de Motivos, que entre esos casos se encuentran "el trabajo en hoteles, restaurantes y otros establecimientos análogos, en el trabajo a domicilio..."³³

³² DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Porrúa, México, Decimo Quinta Edición, 1992. Pág. 316.

³³ Ibidem. Pág. 239.

Es doloroso darse cuenta de que es el poder público, por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 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 cual, "el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento": el artículo 50, fracción II, inciso "A" de la ley del I.S.R., dice que quedan exceptuados del impuesto sobre productos del trabajo: el salario mínimo general..., lo que significa que los salarios mínimos profesionales están sujetos al impuesto y consecuentemente, que los patronos deban descontar las sumas de dinero necesarias para cubrirlo. La tesis 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 y Crédito Público dictar la norma bárbara del artículo 50. Este punto de vista, que representa la tendencia de la Secretaría a extraer de los salarios 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 salario mínimo; convencida la Comisión de la tesis contraria, redactó la fracción sexta diciendo que "los salarios mínimos serán generales o profesionales", norma de la que no es posible deducir que los salarios mínimos profesionales no son salario mínimo, sino inversamente, se trata de dos ideas unidas en una idea suprema. Además, si los salarios mínimos profesionales no están protegidos por la fracción octava y si consecuentemente, los patronos 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?

La tesis hacendaria nos haría regresar a la doctrina del salario mínimo vital en sentido estricto, lo que implicaría la destrucción de los propósitos de la reforma de 1962 y daría la razón a las empresas, ya que, ¿por qué habría de fijar un organismo público salarios que no son salario mínimo? Por último, la Secretaría de Hacienda cree que le es lícito agregar palabras a los textos constitucionales y ahí donde dice "salario mínimo" leer salario mínimo general.

Por otra parte, los salarios mínimos profesionales poseen una justificación más: las necesidades de los hombres crecen a medida que se eleva su condición social: los

trabajadores de salario mínimo general son, ya lo hemos dicho, los que desempeñan los trabajos de menor categoría, de donde se sigue 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, y fueron estas mayores necesidades las que quiso proteger la fracción Sexta. Finalmente, si los salarios mínimos profesionales no existieran, los empresarios, como ocurre ahí donde no se ha fijado todavía, les pagarían el salario mínimo general, con lo cual, trabajos de categorías distintas se pagarían con la misma retribución, con daño grave de la justicia.”³⁴

1.5.6. AMBITO DE APLICACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Ahora bien, toca el turno al análisis del ámbito de aplicación de los salarios mínimos, esto es, el lugar o área correspondiente donde los salarios tendrán la obligación de observarse y cumplirse.

De esta manera "la protección del salario mínimo se extiende a todos los trabajadores de la República, igual que la idea de la jornada máxima. Ésta posee, sin embargo, un sentido más rígido, porque la limitación de las horas de trabajo es la misma en todo el territorio nacional para todos los hombres, en tanto los salarios mínimos varían en razón de las diferencias económicas que se dan en las distintas regiones del país.

1. Los salarios mínimos generales. Al lado de una idea más honda y más humana, las reformas de 1962 ordenaron la división de la República en zonas económicas, a fin de que en cada una se fijara el salario mínimo adecuado.

Las reformas legales de 1987 sustituyeron la división de zonas económicas por las de áreas geográficas, con el objeto de facilitar la unificación del salario mínimo en toda la República. El artículo 95 señala que dichas áreas se determinarán por la Comisión Nacional, y que podrán coincidir con uno o más municipios, y el artículo 561, fracción I, que la Dirección Técnica de la Comisión realizará los estudios técnicos necesarios y

³⁴ Ibidem. Pág. 317.

apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al Consejo de Representantes.

Por lo tanto los salarios mínimos generales tienen un campo geográfico de aplicación.

Los salarios mínimos Profesionales. Las reformas de 1962, y esto no se varió en 1970 ni en 1987, previeron únicamente la fijación de estos salarios, pero no determinaron su campo de aplicación. Esta permite que la Comisión Nacional pueda fijar los salarios mínimos profesionales por áreas geográficas, como en los salarios mínimos generales o fije como ámbito de aplicación a toda la República.

1.5.7. PROPORCIONALIDAD DE LOS SALARIOS MÍNIMOS.

Un tema por demás polémico y controvertido es el referente a las "diferentes controversias que tuvo que resolver la Suprema Corte de Justicia de la condición de los trabajadores de salario mínimo que prestan trabajo a un patrono durante tres, cuatro o cinco horas; tuvo que determinar la Corte si era lícito dividir el salario entre ocho y pagar la cantidad que resultara según el número de horas trabajadas.

En la ejecutoria de 27 de agosto de 1937, amparo directo 3000/37/2a, ratificada en otras sentencias, decidió la Corte que la proporción era correcta, porque no podía obligarse a los patronos al pago del salario mínimo por un trabajo de dos horas.³⁵

1.5.8. PROTECCIÓN AL SALARIO MÍNIMO.

Toda institución para su cumplimiento debe ser protegida, pues de nada sirve crear figuras nuevas que serán o son vulneradas por otras; es por ello que el legislador congruente consigo mismo estableció que "El salario mínimo por su propia naturaleza, tiene que gozar de especiales prerrogativas. En el artículo 97 se determina que "los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

³⁵ Ibidem. Pág. 320.

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

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

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo nacional de la vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos conceptos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos 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 de pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario."

En realidad en la Constitución (artículo 123, apartado "A", fracción VII) se señala que "el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento", lo que ha llevado a Trueba Urbina y a Trueba Barrera a afirmar la inconstitucionalidad del artículo 97 de la ley, tal vez con la excepción del descuento para pensiones alimenticias, habida cuenta de que, tal como se dispone en la fracción VI, es finalidad del salario mínimo "satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia..."³⁶

El maestro De Buen, en comentario personal señala que no participa de la opinión anterior "en virtud de que todos los descuentos que se mencionan en el artículo 97 tienden, sin lugar a duda, a satisfacer necesidades familiares como son el pago de rentas, los abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo nacional de la vivienda y el pago de los créditos para la adquisición de bienes de consumo duradero."³⁷

1.5.9. SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO.

³⁶ Ibidem. Pág. 240.

³⁷ DE BUEN L., Néstor. DERECHO DEL TRABAJO, Op. Cit. Pág.240.

Tema por demás interesante es el llamado salario mínimo garantizado y sobre todo porque puede ser utilizado como herramienta para obtener vía negociación mejores salarios que los imperantes en mercado normal.

Los contratos colectivos y las decisiones de los consejos de salarios garantizan un salario mínimo a los trabajadores remunerados por pieza.

Como las ganancias de estos trabajadores dependen de su producción, toda interrupción del trabajo que la reduzca hace disminuir sus ingresos. Por ejemplo, un tejedor que trabaje sin interrupción durante una semana puede ganar 360 pesos, pero si se interrumpe el trabajo durante períodos de cierta importancia sin culpa suya, su producción se reducirá notablemente y es posible que sólo gane 240 pesos. Las interrupciones pueden deberse a una máquina defectuosa que se descompone, o se puede tener al trabajador cierto tiempo en espera de que se le suministre hilo. Sería injusto que él pagara las consecuencias de una mala organización. Para protegerlo contra importantes reducciones de sus ingresos se le puede garantizar un salario mínimo de 300 pesos semanales, por ejemplo. Esta garantía también estimula al empleador de trabajadores remunerados por pieza a reducir al mínimo las interrupciones del trabajo, para no tener que pagar salarios por el tiempo que pasan los trabajadores sin hacer nada.

En algunas ocupaciones puede no saberse a ciencia cierta la cantidad de trabajo que se ha de hacer, y sin embargo puede ser necesario disponer de cierto número de trabajadores. Los contratos pueden estipular el pago de un día o de medio día de salario a los trabajadores de la construcción que se presenten al trabajo aunque el mal tiempo impida trabajar al aire libre. En varios puertos se hace algo parecido con los cargadores de muelle.

Algunas industrias son de temporada y durante los períodos de menos trabajo se despide a algunos trabajadores y otros trabajan a jornada reducida, mientras que hay otros períodos en que la industria trabaja mucho y se hacen horas extraordinarias. Por lo tanto, se ha estudiado si debía fijarse un salario anual garantizado. En la industria de automóviles de los Estados Unidos se ha adoptado este sistema por contrato colectivo, garantizando un salario anual mínimo por un procedimiento que consiste en que si lo que gana el trabajador durante todo el año junto con las prestaciones del seguro de

desempleo que pueda recibir no llega a la suma garantizada, la empresa le abona la diferencia.

1.6. DESCUENTOS INDEBIDOS AL SALARIO MÍNIMO.

Por increíble que parezca y "pese a la prohibición constitucional, tanto por virtud del mandato expreso de algunas leyes secundarias (v. gr., LIR), como por costumbre administrativa (acuerdo del consejo técnico del IMSS), el salario mínimo profesional no goza de las mismas prerrogativas del general. Especialmente, en una interpretación vergonzante, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público dictaminó, al apoyar lo dispuesto en el art. 50, fracción II, inciso "a" de la Ley del Impuesto sobre Productos del Trabajo, que sí es posible hacer descuentos fiscales al salario mínimo profesional.

Este criterio es evidentemente injusto, en cuanto a que parte del supuesto de que el salario mínimo profesional no participa de las prerrogativas constitucionales del general, pese a que el texto constitucional no distingue en la fracción VIII, entre uno y otro al señalar que "el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento."³⁸

"El criterio anterior fue ratificado igualmente, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que al desahogar una consulta a propósito de este problema dijo lo siguiente:

"Esta Dirección (Dirección General de Trabajo, Departamento de Participación de Utilidades y Salarios Mínimos) considera, que el salario mínimo profesional no puede 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.

Dichas consideraciones son: ...

4. Ahora bien, los salarios mínimos profesionales, por definición son siempre superiores a los salarios mínimos generales y para trabajos del campo pues deben ser remuneraciones

³⁸ Ibidem. Pág. 241.

que queden relacionadas con la capacitación calificada y adiestramiento de los trabajadores; por tanto no entran dentro de la razón jurídica de protección del mínimo familiar irreductible, a la cual obedece la fracción VIII del artículo 123.

5. Considerar los salarios mínimos profesionales como exentos de impuestos, colocaría a sus receptores en situación injustificada de peligro en relación con los trabajadores de ingresos intermedios entre los mínimos generales y los mínimos profesionales.

6. Por lo demás, cabe señalar que el legislador ordinario ha considerado la exención aplicable solamente a los salarios mínimos generales como específicamente establece el artículo 50, fracción II, inciso A, de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Lo mismo ha hecho el IMSS, que por acuerdo de su Consejo aplica las cotizaciones a los mínimos profesionales; y finalmente la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos al establecer los salarios mínimos profesionales calculó un margen suficiente sobre el mínimo general, de manera de permitir la cotización al Seguro Social y el pago del impuesto sobre la renta³⁹

Afortunadamente los efectos de este criterio dejaron de tener importancia ante la medida del Presidente López Portillo de modificar la Ley del Impuesto sobre la Renta (D.O. de la Federación del 29 de Diciembre de 1978) para el efecto de que el salario mínimo no genere impuesto, tal como se dispone en el artículo 52 de dicha ley. Esto significa que la tabla del impuesto se inicia a partir del primer peso posterior al importe del salario mínimo general en la zona de que se trate, afectando, en consecuencia, la medida a todos los salarios.

Mario de la Cueva señala que "es preciso volver al texto constitucional, a cuyo fin la tasa del impuesto debe correr a partir del primer peso que exceda al salario mínimo. Por lo tanto si el salario mínimo es de treinta pesos diarios y de novecientos pesos mensuales, las dos cantidades deben quedar exceptuadas, por lo cual si un trabajador recibe una retribución mayor, cualquiera que éste 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."⁴⁰

1.6.1. LOS SALARIOS MINIMOS Y LAS CUOTAS SINDICALES

³⁹ Ibidem. Pág. 317.

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 242.

Tema de, gran interés es el que confronta a los salarios mínimos con los supuestos representantes de los trabajadores, los que sólo buscan lo mejor para sus agremiados y quienes son los primeros en querer como aves de rapiña disminuir un de por sí disminuido salario mínimo.

"Los grandes temas del derecho del trabajo recibieron un aluvión de observaciones y comentarios, al que no pudo evadir el tema de la posibilidad de los descuentos a los salarios mínimos para el pago de cuotas sindicales. La Comisión se detuvo largamente en la meditación de las razones contenidas en los escritos de las carpetas que se formaron con ellos, pues comprendió que estaban en juego las 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 de la Carta Magna a los hombres de "contribuir para los gastos públicos, de la federación, de los estados y de los municipios", ¿cuál puede ser la razón para que se les obligue a contribuir a los dispendios de las directivas sindicales? Y se rechazó el argumento de que los sindicatos contribuyen al mejoramiento de las condiciones de vida, porque ¿cómo puede hablarse de mejoramiento, si en ningún supuesto pueden recibir una retribución menor?"⁴¹

"En la Ley Federal del Trabajo en los artículos 90 a 97 se regulan 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 de los descuentos. Según la exposición del apartado anterior, esas excepciones tienen por objeto pasar una pensión alimenticia a la familia del trabajador y facilitarle, bien el arrendamiento de una habitación, bien su adquisición; por lo tanto, los descuentos son 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 esa autorización no puede extenderse a los salarios mínimos sin violar los textos legales."⁴²

⁴¹ O.I.T. LOS SALARIOS. Alfaomega. Op. Cit. Pág. 322.

⁴² Idem.

Nuestra Ley Federal del Trabajo es clara en sus disposiciones, sin embargo creo yo que siempre existirá la intención por parte de los líderes sindicales de apoderarse de los bienes de sus trabajadores, ya sea vía cuotas sindicales o ya descuentos indebidos, pero esta situación prevalecerá mientras las autoridades del trabajo no se acerquen a los trabajadores y les creen conciencia de sus derechos y cómo pueden hacerlos valer, y abriéndoles los ojos para ver que es por ellos que los líderes sindicales existen y así como se les dio el poder para representarlos, pueden separarlos de sus puestos en caso de que no ejerzan sus funciones de la manera correcta.

CAPÍTULO SEGUNDO

LOS SECTORES LABORALES EN EL SALARIO MÍNIMO.

Considero necesario antes de entrar en materia, especificar qué son los sectores de los que ahora hablaré.

De manera común, es decir, alejándonos un poco de lo jurídico, podemos decir que SECTOR es "n. m. Parte, zona de un todo delimitada de algún modo"⁴³. También podríamos decir que Sector es: "Fig. Ramo, campo, ámbito en el que se desarrolla una determinada actividad"⁴⁴.

2.1. SECTOR OBRERO.

Considero, que eso basta para darnos una idea de lo que vamos a hablar. En materia laboral intervienen tres partes fundamentales, sin las cuales no habría materia laboral; la primera y la más importante es la formada por los TRABAJADORES, quienes conforman un sector, es decir un grupo de personas que son definidas por una actividad, la cual debe ser determinada y sólo lo que comprenda podrá considerarse como integrante del sector de Trabajadores; el encargado de definir a los integrantes de este Sector es el legislador, quien lo hace por medio de la ley, que en nuestro país como ya lo mencionamos es la **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, misma que en su artículo 8° señala que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo "toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

⁴³ LAROUSSE. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO. Agrupación Editorial, S.A., 1999, México.

⁴⁴ Idem.

Es decir, el **Sector de Trabajadores**, es el conformado por las personas que prestan un trabajo personal y subordinado a otra o a otras, a cambio de una remuneración.

Es conocido por todos que el sector obrero tiene una serie de derechos y obligaciones, uno de los principales derechos es el de percibir una remuneración JUSTA; aquí entramos en un tema muy complejo como lo es el definir qué es justo, pues es un concepto que acepta, o más bien, posee varias acepciones; para este caso, justo lo entenderemos como darle a cada quien lo suyo, o en cita del maestro Preciado Hernández, perito en la materia Filosófica: "la justicia es el criterio ético que nos obliga a dar al prójimo lo que se le debe conforme a las exigencias ontológicas de su naturaleza, en orden a su subsistencia y perfeccionamiento individual y social."⁴⁵

Es decir, justo será aquello que le sea debido a alguien en virtud de algo, por ejemplo: si un obrero trabaja durante toda su jornada, le será debida una serie de recompensas como un descanso, un salario, un reconocimiento si su labor fue más que buena, etc. Esto es justo, sin embargo nos topamos con el problema de saber cuánto es justo.

Ya sabemos que si un obrero trabaja, es de justicia que se le recompense por ese trabajo, toda vez que lo realizó, pero su retribución debe ser adecuada al trabajo realizado; ahora bien, he ahí el problema de que muchas veces la retribución no es justa, ya sea porque uno trabaja más que otros y se le paga igual o porque ninguno trabaje y se les pague, que sería un acto de total injusticia; en fin, la fórmula está en determinar en cada caso qué actividad es la que se está desarrollando y por quién, es decir, hay que observar lo objetivo y subjetivo de quien desarrolla la actividad y en base a esto y al resultado material o intelectual, determinar una remuneración.

En resumen, un derecho de los trabajadores es un salario; éste tiene que ser justo, y lo será si es equivalente al esfuerzo que el trabajador realiza para el desempeño de su trabajo, pues es la recompensa que recibe el trabajador por realizar determinada actividad.

⁴⁵ PRECIADO HERNÁNDEZ, Rafael. LECCIONES DE FILOSOFÍA DEL DERECHO. Universidad Nacional Autónoma de México, 1986. México, pág. 209.

Ahora bien, otro de los derechos del sector Obrero, es el de asociarse libremente en agrupaciones obreras para la defensa de sus derechos de clase trabajadora, derechos consignados por nuestra máximo ordenamiento legal, esto es, por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la multicitada Ley Federal del Trabajo.

Estas agrupaciones obreras son muy diversas, es decir, hay diferentes tipos de agrupaciones laborales; por ejemplo algunas son de postura radical, siempre esperan mejorar las condiciones laborales y beneficios de los trabajadores, que es lo lógico; sin embargo hay otras que muy al contrario, no reportan beneficio alguno a sus afiliados, sino más bien son la peor pesadilla para ellos, pues sólo viven de las aportaciones de aquéllos, así que en algunos casos en vez de dar a los trabajadores, terminan quitándoles lo poco que tienen.

Una de las principales obligaciones de estas agrupaciones es la de conseguir por las actividades de sus agremiados una retribución justa, para lo cual, harán uso de diferentes instancias, desde el diálogo hasta llegar al extremo de suspender las actividades hasta que se resuelva otorgar una remuneración justa que le permita al trabajador cubrir sus más primarias necesidades: casa, comida y vestido.

En México existen varias de estas agrupaciones OBRERAS, cuya primera obligación es velar porque los trabajadores posean una retribución que sea decorosa y que corresponda a la labor que desempeñan, para que de esta manera el trabajador pueda subsistir junto con su familia. Dichas agrupaciones (ya sea federaciones, producto de la unión de varias agrupaciones o confederaciones, producto de la unión de varias federaciones) son la traducción material del derecho de coalición, contenido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción XVI, mismo derecho que se consigna en la Ley Federal del Trabajo en su Título Séptimo, capítulo segundo, artículos 354 al 385, al señalar que cualquier grupo de trabajadores que reúna los requisitos de ley podrá formar un sindicato.

En nuestro país algunas de las principales centrales obreras (de manera enunciativa) son:

<u>AAPAUNAM</u>	Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.
<u>ANDA</u>	Asociación Nacional de Actores.
<u>ASPA</u>	Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México.
<u>CGT</u>	Confederación General del Trabajo
<u>COR</u>	Confederación Obrero Revolucionaria.
<u>CROC</u>	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.
<u>CROM</u>	Confederación Revolucionaria Obrero Campesina.
<u>CTM</u>	Confederación de Trabajadores de México.
<u>CTC</u>	Confederación de Obreros y Campesinos.
<u>FAT</u>	Frente Auténtico de Trabajo.
<u>FOR</u>	Federación Obrera Revolucionaria.
<u>SME</u>	Sindicato Mexicano de Electricistas.
<u>SNTAS</u>	Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación y Similares.
<u>SNTE</u>	Sindicato Nacional de Trabajadores de Educación.
<u>SNTSS</u>	Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.
<u>SPAUNAM</u>	Sindicato de Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.
<u>STEUNA</u>	Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México.
<u>STRM</u>	Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.
<u>STUNAM</u>	Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.
<u>SUNTU</u>	Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios.
<u>UOI</u>	Unidad Obrera Independiente.

Estos son sólo algunos de los muchos sindicatos obreros que en México existen, algunos son letra muerta y otros como si lo fueran, es por ello que esta lista sólo es enunciativa y no delimitativa.

Todos estos grupos coinciden en la postura de la defensa de los derechos laborales, y cada uno de ellos tiene sus postulados de principios, en lo que a nosotros concierne analizaremos sólo algunas de estas posturas.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

De manera general, podemos señalar que sobre el salario mínimo, el sector obrero opina lo siguiente:

1. Lo considera un logro de nuestra Revolución de 1917.
2. Lo considera como una garantía de seguridad para el trabajador, el cual sirve actualmente únicamente como un parámetro para asegurar una garantía social, es decir, sólo sirve para que a un trabajador no se le pague menos de un mínimo, pues de no existir salario mínimo, alegan las centrales obreras, se podría pagar cualquier cantidad a un trabajador.

Así, en caso de que se le pague menos de este mínimo al trabajador, éste podría hacer valer los derechos que consigna tanto la ley laboral como los demás ordenamientos legales, como el Código Penal para el Distrito Federal, que en su artículo 387 fracción XVII tipifica el pagar menos del salario mínimo a un trabajador como el delito de fraude específico.

3. Como un límite a la clase empleadora para la explotación de los trabajadores.
4. Como el mínimo derecho de un trabajador.
5. Como el punto de partida para negociar un salario remunerador.
6. Como una garantía social.

En fin, podrán opinar de manera diferente o coincidir en un concepto, pero realmente el salario mínimo actual no demuestra ser suficiente, es decir, nadie puede mantener decorosamente a una familia con un ingreso que raya en lo ridículo.

En un afán unificador podemos decir que la postura del sector obrero es la siguiente:

En primer lugar hay que analizar la problemática.

Legalmente hablando, el párrafo segundo de la fracción VI del mencionado artículo 123 de la Constitución, señala que "Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos".

En general, "salario" representa el pago a un trabajador por una jornada de servicio. Sin embargo, a veces incluye compensaciones y prestaciones, que forman la remuneración total al trabajador.

Según la Constitución Mexicana, el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del obrero y su familia. Aunque la ley fundamental no reglamenta este ordenamiento, estudios recientes indican que el espíritu del Constituyente fue elevar el nivel de vida de la clase obrera conforme los avances del progreso, y que, en este sentido, las necesidades normales se amplían constantemente, debiéndose contemplar entre ellas no sólo las de alimentación, vestido, vivienda, salud, educación y recreación, como las elementales, sino también otras que hoy en día tienen que ver con la especialidad: cultura, artículos de presentación personal, decoro, etc.

De lo anterior se desprende que la importancia del salario en México radica no tanto en su nivel monetario, sino en su poder adquisitivo y que éste está ligado, en primer lugar, a los precios de los bienes y servicios de consumo básico, y en segundo a la eficiencia con que éstos se produzcan y distribuyan, es decir, a la capacidad que tiene la economía para satisfacer las necesidades de la población mayoritaria. Otros dos elementos que influyen para que la norma constitucional se cumpla o no son la estructura del empleo y el hecho de que los salarios mínimos tengan en su fijación un alto contenido político.

Entre otros factores, el nivel de los salarios depende de:

- El grado de desarrollo económico.- Mientras mayor sea el desarrollo, más altos serán los salarios;
- Las relaciones de intercambio con el exterior.- En este caso, al comprar caro en el exterior y vender barato, México empobrece su economía;
- La productividad de la economía.- Que sería la obtención de mayor producto con igual esfuerzo invertido; y
- La fuerza negociadora de trabajadores y patrones.

Desde luego, existen otros problemas que, en última instancia, también afectan al salario y al consumo. Podríamos mencionar, entre otros: la crisis del sector agropecuario, caracterizado por insuficientes niveles de producción, estructuras altamente minifundistas

y con grave deterioro en sus relaciones con el resto de los sectores. La desigualdad en la distribución del ingreso y de la riqueza que ha deprimido el mercado interno, generando fuertes contrastes entre las diversas clase sociales.

Pese a que la clase obrera –que es numéricamente mayor que hace algunos años- ha propiciado incrementos en la productividad, su participación en la riqueza generada ha sufrido un dramático descenso.

Más aún desde la perspectiva de los asalariados, la reducción de sus ingresos ha afectado no sólo sus niveles alimentarios y generado desnutrición, sino que al asignar una creciente proporción de sus ingresos al gasto en alimentos, ha dejado sin sustento económico la satisfacción de otras necesidades básicas.

En vista del análisis obrero sobre la problemática salarial se proponen las siguientes soluciones:

RECUPERACION GRADUAL DEL PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO. Esta estrategia parte de la premisa de que, dadas las condiciones, no es viable la alternativa de recuperar abruptamente el poder adquisitivo del salario; particularmente, en la época actual donde existe una escalada inflacionaria sin parangón en la historia económica del país.

Por ende, se plantea una lucha por la recuperación gradual del salario que involucre en primer lugar, proceder a otorgar incrementos porcentuales en los salarios, en función de los índices de precios al consumidor determinados por el Banco de México.

Dado que la anterior opción sólo conduciría a mantener el salario real sin mejora alguna, otra sería agregar a los índices de inflación, otro porcentaje adicional con vistas a recuperar una parte del poder adquisitivo perdido en los años anteriores.

FORTALECIMIENTO DEL SALARIO INDIRECTO A TRAVÉS DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS. Esta estrategia, que no excluye a la anterior, supone la adopción de una vigorosa política de salarios no monetarios, sin desechar el argumento de que la contención salarial sólo ha garantizado la reconcentración de la riqueza y ha demostrado ser totalmente ineficaz como instrumento antinflacionario, se precisa avanzar simultáneamente en las reivindicaciones concernientes a las prestaciones.

INSTRUMENTACIÓN DE UN SISTEMA NACIONAL DE PROTECCIÓN AL SALARIO.

Aparte de la inflación existen otros factores que, aún en situaciones de estabilidad de precios, ejercen un grave deterioro del poder adquisitivo del salario.

El aspecto básico de esta tercera propuesta consiste en diseñar una política salarial y social, encaminada a proteger el salario, contra efectos deteriorantes producidos por los procesos de intermediación y especulación con los precios de productos básicos; el ejercicio irracional del gasto familiar; las conductas antisociales contra los consumidores y el incumplimiento de los derechos de los trabajadores fijados en la legislación laboral o en la contratación colectiva.

De esta manera se cierra lo tocante al sector obrero; buenas o malas, son simplemente posturas; la verdad es que este sector siempre va a estar inconforme con lo que se le pague, puesto siempre va a ser insuficiente, y aunque fuera suficiente, la necesidad de que exista una pugna entre el sector obrero y patronal hará, a su vez, necesaria la inconformidad de este sector. Este hecho se demuestra con lo acaecido en los últimos días de diciembre de 1999, ya que como por todos es sabido, en el mes de enero se fijan nuevos salarios mínimos para toda la república; en estos días preliminares el sector obrero demandaba un incremento salarial de un 15%, sosteniendo que solamente este incremento podría ser el indicado para afrontar en las tres áreas geográficas, las necesidades tanto generales como profesionales de los trabajadores y obreros.

En cambio el sector patronal señalaba la necesidad de un incremento no mayor al 10% señalando la inviabilidad de un incremento mayor.

Por su parte el sector estatal señalaba que el incremento sería de un 12% para la determinación de los nuevos salarios mínimos vigentes a partir del primero de enero de 2000.

2.2. SECTOR PATRONAL

Otro elemento de la relación de trabajo es el del sector patronal entendiéndose por éste como la persona a quien de manera subordinada se le presta un servicio, el cual es remunerado.

Nuestra ley reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado A, es decir, la Ley Federal del Trabajo define en su artículo 10 al patrón, como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Este grupo del sector laboral es la contraparte o el contrapeso del sector obrero.

Al sector patronal desde siempre se le ha considerado como el sector fuerte, económicamente hablando, pese a ser el menos numeroso; sin embargo, la Ley Federal del Trabajo logra la existencia de un equilibrio entre el poderío económico de los patrones y el estado precario de los obreros mediante un sistema legislativo cien por ciento tutelar del sistema laboral en México.

El artículo 123 Constitucional en su Fracción XVI contempla el derecho para los empresarios para coaligarse para la defensa de sus respectivos derechos.

Con base en la citada norma constitucional, la ley reglamentaria de la misma contempla los supuestos en los cuales los patrones de manera similar a los trabajadores podrán unirse cumpliendo los requisitos que marca la ley, los cuales se encuentran plasmados en los artículos 354 al 385 de la Ley Federal del Trabajo, destacando que los sindicatos de los patrones a diferencia de los sindicatos de los trabajadores podrán ser formados por los patrones de una o varias ramas de actividades o podrán ser formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas, es decir, podrán ser locales o nacionales.

En México existen diversas asociaciones patronales, entre ellas destaca la COPARMEX que realiza sus manifestaciones en apoyo al sector patronal tanto dentro del país como fuera de éste.

Por ser la asociación patronal más importante en México la utilizaremos en el presente trabajo como la voz del sector patronal, sin descuidar las opiniones de los demás grupos patronales (CONCAMIN, CONCANACO etc., pese a que se trate de lo mismo: organizaciones patronales, cuyo único propósito es conservar la hegemonía de la clase patronal sobre la obrera).

Este sector patronal defiende supuestamente un trabajo decente y remunerador para los trabajadores, el cual goza de protecciones muy elementales, pero la verdad es que este sector sólo busca el beneficio personal de sus agremiados y no el equilibrio de los factores laborales, toda vez que de sus múltiples exposiciones la COPARMEX ha estado en contra de incrementos salariales que realmente puedan satisfacer las necesidades del sector laboral, pareciendo que los patronos de manera general se olvidan que sus grandes riquezas han sido logradas gracias al esfuerzo y trabajo de miles de trabajadores y obreros del país, a los cuales dicha esfuerzo se les retribuye con un salario de miseria con el cual difícilmente pueden satisfacer las necesidades de ellos mismos y ni hablar de la necesidades del núcleo familiar.

Se supone que una de las obligaciones del patrón es pagar a sus trabajadores un salario a cambio de sus servicios y éste debe ser proporcional a la actividad que realiza el trabajador; dicho principio legal es cumplido parcialmente por parte de los patronos, toda vez que efectivamente se paga un salario al trabajador u obrero, sin embargo, se limitan exclusivamente a pagarlo sin tomar en consideración si éste es suficiente o no para cubrir sus necesidades.

El sector patronal siempre ha alegado una supuesta desventaja legal frente a los trabajadores, por tal motivo se atreven a hablar de una nueva cultura laboral donde ya no exista una sobreprotección a los trabajadores, sino una igualdad entre supuestas fuerzas iguales, cosa que resulta absurda, toda vez de que no se trata de fuerzas iguales, sino que la desigualdad es lo imperante en la relación obrero patronal.

La verdad es que el sector patronal poco interés tiene en mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, cuando ellos son la razón de que sean lo que son.

2.3. SECTOR GUBERNAMENTAL

El sector gubernamental se encuentra compuesto por los órganos de gobierno que intervienen en la determinación y fijación del salario mínimo y respecto de los cuales nos limitaremos a decir lo siguiente:

El máximo órgano laboral en nuestro país es la SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, esto administrativamente hablando; dentro de ésta y de manera subordinada, aunque con estructura orgánica independiente, está la COMISION NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS, que es el órgano encargo de determinar la situación o las situaciones, así como los eventos que serán considerados para fijar los Salarios Mínimos vigentes por un año, salvo que se presenten aumentos de emergencia.

La Comisión de Salarios Mínimos cuenta con una Dirección Técnica, que se encarga de realizar entre otras cosas, las investigaciones y estudios apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los citados salarios.

Ahora bien, sin repetir lo más adelante señalaré, el sector gubernamental se encuentra hondamente politizado por lo que aunque en el informe técnico se señale que se requiere un incremento de un porcentaje considerable, éste nunca se dará, pues implicaría que el sector patronal se inconformara presionando a toda la economía del país, ocasionando una severa crisis similar a la acontecida en el año de 1994.

En pocas palabras, el aumento del salario mínimo que año con año acontece se fija sobre la base de factores políticos que previamente son negociados entre los sectores, apartándose de la realidad económica y social, prueba de ello es que el salario mínimo sigue siendo insuficiente para que una familia pueda satisfacer sus necesidades en el orden Constitucional.

Nuestra Constitución y su ley reglamentaria en materia laboral es perfectamente clara en lo que se refiere al salario mínimo, y los rubros que éste debe cubrir, pero desde 1964 los salarios mínimos nunca han cumplido su objetivo primordial, que es el que con un salario mínimo un jefe de familia pueda sufragar las necesidades de su núcleo familiar (casa, comida, vestido y sustento), es por ello que para dar cabal cumplimiento al mandato Constitucional es necesario atender por tan sólo una vez a la realidad de nuestro país, así como las necesidades de nuestros trabajadores y familias, pues considero que el actual salario mínimo general de \$42.15, \$40.10 y \$38.30, dependiendo el área geográfica, no es el adecuado para nuestro país, al igual que el salario de \$17.79 pesos que en 1964 constituía en nuestro país el salario mínimo general. (Creo que las cifras

hablan por sí mismas, pese a nuevos o viejos pesos, es igual ya que el salario mínimo general siempre ha sido insuficiente).

2.4. CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

2.4.1. CONCEPTO.

El contrato colectivo es el pacto que fija las condiciones de trabajo, y su finalidad es dignificar la actividad laboral. Su origen no puede proyectarse muy atrás en la historia, porque requiere la figura previa de la asociación obrera, y ésta estuvo prohibida desde la vigencia de la *Ley Le Chapelier*. Por tanto, resulta claro que el mundo jurídico no conoció el contrato colectivo hasta ya entrada la segunda mitad del siglo XIX.

El primer contrato colectivo de trabajo que se conoce data de 1862, y se dio en Inglaterra para los tejedores de lana. Sin embargo, la primera ley que lo legisló fue el *Código Civil* holandés del 1° de febrero de 1909, aunque una idea más actual la encontramos en el *Código* suizo de las obligaciones, que a la letra dice:

Art. 322. *Las reglas relativas a las condiciones de trabajo podrán establecerse entre los interesados por contratos que los patrones y asociaciones patronales celebren con los obreros o asociaciones obreras. El contrato colectivo no es válido si no se redacta por escrito. Si los interesados no se han puesto de acuerdo acerca de la duración de su celebración, puede ser denunciado mediante aviso anticipado de seis meses.*

El por qué de la aparición de esta nueva forma contractual hay que buscarlo en las decisiones que en esos tiempos los patrones imponían a los trabajadores a través del contrato individual de trabajo, que suponía una igualdad ficticia entre las partes que lo convenían, igualdad inexistente y que, por el contrario, dejaba en manos del patrón la facultad total para establecer condiciones laborales, así como para fijar la cuantía salarial. Este sistema creó una situación asfixiante para los trabajadores, que buscaban con violencia sacudirse la explotación a que eran sometidos.

Cuando el Estado decidió por primera vez en la historia ser intervencionista, también trató de ser condescendiente con los trabajadores, y utilizó expresiones que evitaran enfrentamientos. En pos de emparejar un poco las fuerzas de contratación, estableció como fórmula equilibradora entre patrones y uniones de trabajadores el contrato colectivo.

Inglaterra, Francia, Alemania y Bélgica fueron los primeros países que utilizaron el contrato colectivo como una nueva figura de contratación entre trabajadores y patrones, pero en un principio constituía derecho consuetudinario. Todavía no se le daba una presentación codificada por dos razones: porque aún no había legislación del trabajo y porque el derecho civil en donde se encuadraría años más tarde, al no encontrar doctrinas justificantes y de sustento, lo quería interpretar según la doctrina individualista del contrato civil.

Gracias a la presión de la clase trabajadora y en el transcurso de unos años, los trabajadores lograron codificaciones laborales con el pleno reconocimiento de la autonomía colectiva, lo que equivalía al ordenamiento jurídico que otorga a las organizaciones profesionales un conjunto de poderes y facultades para la tutela del interés colectivo de los grupos que representan. La autonomía colectiva reconocida a los sindicatos se encontraba en cuatro poderes básicos:

- a) Autorganización
- b) Fijación de condiciones de trabajo (negociación colectiva)
- c) Autotutela
- d) Representación de Interés.

2.4.2. DEFINICIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

Iniciaremos este apartado con una definición "oficialista" porque proviene de la Organización Internacional del Trabajo. Para ella *contrato colectivo* es la convención o concluida, durante cierto periodo, entre uno y varios patrones o una organización patronal, de una parte, y una organización obrera, por la otra, con el fin de uniformar condiciones individuales de trabajo y, si es necesario, reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo.

Para la legislación mexicana, *contrato colectivo* 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.

2.4.3. DENOMINACIÓN

Denominar esta institución ha presentado problemas a la doctrina. De la lectura de diversos autores se desprende que son muchos los nombres con los que se le identifica, como *contrato colectivo de trabajo*, *contrato de tarifa*, *convenio colectivo normativo*, *convenio y convenciones colectivas de trabajo*, *pacto colectivo*, *convenio colectivo de condiciones de trabajo*, *regulación sindical*, etcétera.

Sin duda, de todas estas formas la más usada es *contrato colectivo de trabajo*, designación que se le aplicó originalmente, en razón de que se creó en una época en la que la doctrina civilista afirmaba que las únicas fuentes de obligaciones eran el contrato y la ley. Surgido de un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y una empresa, es lógico que se le llamara *contrato*; lo de *colectivo* se debe a que normaba a una colectividad de trabajadores. No en todos los casos representa un contrato real, sino que se le consideró así por ser una fuente que fijaba las obligaciones a las partes signatarias, tal como sucede en un contrato individual de abajo, y únicamente cambiaba en la colectivización de los sujetos. Sin embargo, se critica esta denominación porque su naturaleza y configuración difieren en gran medida de un simple contrato individual de trabajo (y en algunos países más todavía), pues lo que nosotros conocemos como *contrato colectivo de trabajo* para ellos es realmente la enunciación de cómo deben ser los contratos individuales de trabajo que de él se desprenden o derivan.

2.4.4. NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO COLECTIVO

Analizar la naturaleza jurídica del contrato colectivo resulta un tema interesante del derecho del trabajo, porque es tanta la trascendencia de esta institución que podríamos calificarla como la mayor evolución jurídica que este derecho ha manifestado en los últimos años. El contrato colectivo tiene, como su nombre lo indica, un origen contractual, pero sus efectos de aplicación son normativos, lo que hace que parezca una figura jurídica incongruente porque se supone que las normas jurídicas tienen que ser dictadas

por el Estado, no por los particulares. La doctrina ha tratado de explicar estas características con diferentes teorías.

A partir del problema de la categorización del contrato colectivo surgió una sede de teorías jurídicas de los maestros más acreditados, que trataban de justificar de una forma u otra la naturaleza jurídica de la institución, pues amenazaba con cambiar mucho de lo conocido en el estudio de los contratos. De la Cueva, Cabanellas, Pérez Leñero, entre otros, se ocuparon del estudio de estas doctrinas e incluso coincidieron en la forma de clasificarlas:

- a) Teoría civilista
- b) Teoría del mandato
- e) Teoría de la transición
- d) Teoría de la representación legal

Teoría civilista. Dentro de este grupo veremos a los que quieren entender el contrato colectivo como un contrato nominado, es decir, como un nuevo tipo de contrato no comprendido en la legislación civil de la época, ya que este derecho era el que regulaba las actividades laborales. La teoría es aceptable porque lo concebía como un contrato novedoso que no aparecía entre los conocidos por la legislación civil.

Teoría del mandato. Estas doctrinas comparan el contrato colectivo con el mandato. Sus seguidores sostienen que el contrato colectivo no es otra cosa que un contrato de mandato, y que los trabajadores con el solo hecho de afiliarse a un sindicato otorgan poder a la directiva para que los represente y pacte en forma colectiva.

Teoría de la transición. Después de haber tratado de justificar la naturaleza del contrato colectivo con las teorías civilistas y las del mandato, aparecieron las *doctrinas de la transición*, cuyo nombre se debe a que se originaron en las mismas teorías civilistas, pero a éstas se les agregan algunos elementos que las harían más evolucionadas. Estas teorías fueron sostenidas por los juristas Barassi, Rouast y De Ferrari, y en particular las conocidas con los siguientes nombres: *teoría de la representación legal*, *teoría del pacto social*, *teoría de la solidaridad necesaria* y *teoría del poder de la negociación y el poder estatal*.

Teoría de la representación legal. Esta teoría explica que todo se basa en la facultad de representación que da la ley, para que con los directivos del sindicato puedan convenir con la parte patronal las condiciones de trabajo y, en fin, todo el contenido contractual, y que en virtud de dicho otorgamiento de facultades la representación por ellos ejercida obliga a sus representados en todo lo convenido. Sin embargo, esta teoría, sostenida por Barassi, no aclara la verdadera naturaleza del convenio colectivo, ya que no dice si es más contrato o ley, pero por su ubicación en la transición lo creemos partidario de la tesis contractual.

A través de estas teorías variadas, se ve que el contrato colectivo es una forma nueva de creación de derecho objetivo. El concepto de *contrato*, que permanecía inalterable desde el derecho tradicional, ha entrado en crisis y se tiene que adaptar a las necesidades jurídicas modernas, y tal convergencia hacia la modernidad es siempre que se conserven los principios fundamentales. En el campo del derecho civil, el contrato se basa en el principio de la autonomía de la voluntad: cada cual es libre de vender, arrendar o donar sus propiedades, sin que nadie lo fuerce a ello. En el derecho del trabajo esto es diferente porque, destinado a resolver problemas sociales que se dan entre el capital y el trabajo, el contrato colectivo asume su papel de fórmula jurídica para establecer un equilibrio entre las partes, y por esta razón se impone como obligatorio para el patrono.

Visto así, el contrato colectivo pasa a ser una nueva forma creativa de *derecho objetivo*, entendido este último como conjunto de normas que se imponen a las partes independientemente de su voluntad, con la advertencia de que si no son obedecidas el Estado las ejecuta en forma coercitiva. Entonces, podría plantearse la pregunta: ¿es el contrato colectivo una ley? No precisamente, porque éste tiene aplicación restringida a una empresa y a un sindicato, mientras que la ley tiene una aplicación generalizada. No obstante, sí es su equivalente: al estar reconocido este derecho en la *Constitución* constituye una autonomía normativa dentro de los límites del orden jurídico total. El porqué de esta autonomía se debe a que las fuerzas económicas no quieren ser absorbidas por el Estado, pues se dañaría la libertad si todo el poder perteneciera al Estado. De todo lo anterior se concluye que el contrato colectivo es una fuente autónoma de derecho objetivo, la normatividad creada por los sindicatos y los patronos para reglamentar sus relaciones laborales en la empresa.

2.4.5. REQUISITOS FORMALES EN EL CONTRATO COLECTIVO.

Como cualquier otro contrato, el contrato colectivo también exige la observancia de ciertos requisitos a fin de que se considere válido, en vista de que consiste en un acto solemne y tal solemnidad se refleja de manera implícita en la validez del contrato. Por ello se requiere:

- a) Que sea elaborado en forma escrita (art. 390 de la LFT).
- b) Que se registre ante la autoridad (art. 390 de la LFT).
- c) Que se le adjunte el tabulador de sueldos (art. 393 de la LFT).

El primero de estos requisitos, que sea expresado por escrito, quiere decir que el pacto convenido por el sindicato y la empresa tiene que ser un pacto documentado. Como contiene una serie de cláusulas que normarán las conductas de los obligados (trabajadores y patrones) no podría dejarse a la inseguridad de un simple convenio verbal. La necesidad de que guarde la forma escrita resulta tan fundamental que se considerará nulo el contrato colectivo que no observe esta formalidad. La legislación mexicana lo establece con rigor en el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

Otro requisito formal, el trámite del registro, significa que el contrato convenido debe hacerse, además de en forma escrita, en tres originales por lo menos: uno para el sindicato, otro para el patrón y el tercero para depositar ante la autoridad laboral. Tal depósito es fundamental, porque en la legislación mexicana se prevé que el contrato surtirá efecto a partir de la fecha de su depósito ante la junta de Conciliación (artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo).

Especial requisito de formalidad resulta el tabulador de sueldos que se debe anexar al contrato en su depósito y registro, pues la falta de éste anula el contrato.

2.4.6. SUJETOS DEL CONTRATO.

De la misma definición podemos desprender que los sujetos que pueden convenir el contrato colectivo de trabajo son, por una parte, el patrón, que puede ser una persona física o una persona moral a través de sus representantes reconocidos, y, por otra, los trabajadores.

Para ser sujetos del contrato colectivo los trabajadores requieren estar constituidos en sindicato, al menos para la legislación mexicana, esto es, se necesita una comunidad de trabajadores. Tal contrato no podría ser celebrado con un trabajador en lo individual, ni tampoco bastaría para ello el solo agrupamiento de los trabajadores, sino que hace falta que estén constituidos formalmente en un sindicato, ya que es facultad propia de los sindicatos el celebrar contratos colectivos.

Así, tendremos que la ley faculta única y exclusivamente al sindicato a celebrar el contrato colectivo, no así a los trabajadores individuales, ni tampoco en coalición. Por la circunstancia anterior, al desintegrarse el sindicato desaparecerá también el contrato colectivo. Para evitar esto, sería necesario que el legislador estableciera en la ley que, en caso que se desintegrara el sindicato, las prestaciones y condiciones de trabajo que se hubiesen establecido por medio del contrato colectivo siguieran vigentes para los trabajadores.

2.4.7. CONTENIDO DE LA CONVENCIÓN.

En cuanto al contenido del contrato colectivo de trabajo, señalaremos que además de los datos generales de los contratantes se expondrán las obligaciones que ambas partes han convenido, y así se creará el elemento obligatorio integrado por las disposiciones de carácter normativo, es decir, las que fijan las obligaciones que contrae cada una de las partes, estableciéndolas con claridad en las cláusulas contractuales.

Afirma Cabanellas: "La convención normativa parte del principio de la auto-determinación de las profesiones."⁴⁸ Y en tal concepto las partes contratantes convienen sobre la forma en que se prestará el trabajo que da origen al contrato colectivo.

En él se pactan las jornadas de trabajo, las categorías de los puestos de trabajo, los días de descanso, los salarios con los que serán retribuidos, también los derechos de antigüedad y ascenso, permisos y vacaciones, horas extraordinarias, prestaciones sociales que convengan las partes, etcétera. Esta variedad temática de las cláusulas del contrato hará que en ocasiones se lleguen a convenir derechos u obligaciones no previstas en la legislación, y éstas se aceptarán, aunque con la condición de no contrariar en forma alguna el texto de la ley. De todos estos contenidos el único ineludible y

⁴⁸ CABANELLAS, Guillermo. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL. - Omega, México, 1968. T. II, Pág. 486.

fundamental y que es el que nos interesa por tener relación directa con el tema del presente trabajo, es el tabulador de sueldos, ya que la propia ley establece la nulidad del convenio colectivo que carezca de él.

A este respecto, además de las cláusulas normativas, las de extensión y las de seguridad sindical, división doctrinal de las cláusulas que integran un contrato de esta naturaleza, revisten especial importancia las cláusulas salariales, al grado que llegan a considerarse como requisito formal de existencia. Tal importancia se refleja en la apreciación del español Pérez Botija⁴⁷ quien señala, respecto de la fijación salarial en los contratos colectivos, lo siguiente:

- a) El convenio colectivo es un programa de trabajo,
- b) No puede desentenderse de los condicionamientos económicos.
- c) El convenio influye a su vez sobre el desarrollo económico.
- d) Determina movimientos de ascenso de los salarios.
- e) Es instrumento de redistribución de rentas y de participación en los beneficios.
- f) Puede provocar la inflación o contenerla.
- g) Resulta incluso más indispensable en los países subdesarrollados.
- h) Implica el ejercicio de cierto poder económico por los sindicatos.

2.4.8. TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

En cuanto a la duración de la vigencia de un contrato colectivo, la Ley Federal del Trabajo establece, en su artículo 397, que la duración de un contrato colectivo es indefinida, esto es, no se le fija un término en la ley, sino que el contrato durará mientras perduren los motivos que le dieron origen. Esto sin limitar en forma alguna la libertad de que gozan las partes para celebrar un contrato colectivo en que se establezca algún límite de duración acorde con el trabajo que se va a realizar, como en el caso de la construcción.

⁴⁷ PÉREZ BOTIJA, Eugenio. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. Sexta Edición, Tecnos, Madrid, 1960.

2.5. CONTRATO LEY.

Como una variación del contrato colectivo aparece la figura del llamado *contrato-ley*, caracterizado por perseguir los mismos propósitos del contrato colectivo de trabajo, pero toma en consideración dos aspectos especiales:

- a) Que el hombre tiene en cualquier lugar de la nación el mismo derecho a la existencia.
- b) Este Contrato pretende que los empresarios no compitan con la mano de obra.

Los requisitos de fondo exigidos para la existencia del contrato-ley son:

- a) Presentación de demanda por parte debidamente legitimada.
- b) El procedimiento para conseguir la obligatoriedad debe ser promovido por patrones o trabajadores.
- c) Si se comprueba el dato anterior, la propia Secretaría del Trabajo habrá de ordenar la publicación de la demanda en el Diario Oficial de la Federación.
- e) Si no se presenta oposición alguna al contrato, podrá ser declarado obligatorio mediante decreto que publicará el Ejecutivo Federal.

CAPÍTULO III

LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

3.1. IDEA GENERAL DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

Toda nuestra vida, desde que nacemos hasta que morimos, está regida por leyes y autoridades, la materia laboral no es la excepción e inclusive es en ésta en donde encontramos la mayor cantidad de autoridades ya gubernamentales o ya privadas.

Proveniente de las Autoritas latinas el concepto de autoridad en poco ha cambiado, pues sigue constituyendo un poder socialmente otorgado a una persona por lo que a su vez es socialmente reconocido, ahora bien señalé anteriormente dos tipos de autoridades: las privadas y las públicas o gubernamentales; las primeras son las que integran el sector patronal y éstas son el enemigo por naturaleza del obrero en una relación laboral y de éstas hemos hablado ya, es por ello que ahora nos toca hablar de el segundo tipo de autoridad que es la pública o gubernamental y cuyas características distintivas de la privada son:

- 1.- Que la gubernamental tiene un poder socialmente reconocido;
- 2.- Que la gubernamental tiene el poder coaccionador de sus sujetos los cuales pueden ser miembros de los sectores obreros o patronales.
- 3.- La ley Positiva las contempla expresamente en su texto, al igual que sus facultades.

Es por ello que "nuestra legislación laboral señala expresamente en su artículo 523 a las autoridades del trabajo, siendo unas administrativas y otras jurisdiccionales, las que se encuentran investidas de facultades para dictar normas de trabajo, aplicarlas y revisarlas e intervenir en los actos y trámites que las mismas originen, otorgándoles facultades y competencia para aplicar las normas de trabajo en sus respectivas jurisdicciones, dividiendo la competencia en federal y local de conformidad con lo establecido en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo señala expresamente como autoridades en relación con el trabajo a las siguientes:

1. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.
2. SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO
3. SECRETARÍA DE EDUCACION PUBLICA.
4. AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y A SUS DIRECCIONES O DEPARTAMENTOS DE TRABAJO.
5. PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.
6. SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.
7. INSPECCIÓN DEL TRABAJO.
8. COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS.
9. COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.
10. JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION.
11. JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.
12. JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE; y
13. JURADO DE RESPONSABILIDADES." ⁴⁸

De las autoridades antes mencionadas si bien es cierto que todas son autoridades laborales no todas intervienen de manera directa en la fijación de los salarios mínimos, existiendo por consiguiente desde mi punto de vista dos clases de autoridades que intervienen de distinta manera en la fijación del salario mínimo, pudiendo ser estas de dos clases:

1.- **Ordinarias.** Donde la única es la COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS

Son ordinarias toda vez que su función principal es la de fijar año con año el salario mínimo, además de que reúnen los siguientes requisitos:

- Son las únicas encargadas de la fijación por disposición legal.

⁴⁸ BORREL NAVARRO, Miguel. ANÁLISIS PRÁCTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Sista, 1998. México, Pág. 77.

- Se encuentran facultades para la fijación salarial.
- Son las únicas competentes dentro de la estructura administrativa del gobierno federal para la fijación (salvo excepción de decreto del ejecutivo).
- Son las únicas especializadas en fijar el salario mínimo año con año y esto es de manera general, es decir para y en toda la República.

Son ordinarias porque siempre va a fijar el salario mínimo pase lo que pase hasta que se modifiquen las leyes que así lo determinan, así como por ser la autoridad especializada en la materia salarial.

2.- Extraordinarias:

- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.
- SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO Y EDUCACION PUBLICA.
- AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y A SUS DIRECCIONES O DEPARTAMENTOS DE TRABAJO.
- PROCURADURIA DE DEFENSA DEL TRABAJO.
- SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.
- INSPECCIÓN DEL TRABAJO.
- LA COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.
- JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION.
- JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.
- JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE; y,
- JURADO DE RESPONSABILIDADES.

Son aquellas que intervienen de manera indirecta en la fijación, es decir su función principal no es la de fijar el salario mínimo, además de no poseer las características de facultad, competencia y especialidad, sin embargo, sí participan en el procedimiento de fijación.

Ahora bien nosotros nos limitaremos a las Ordinarias, es decir a la COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS, autoridad que desarrollaremos en el siguiente tema.

3.2. LAS AUTORIDADES ENCARGADAS DE LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

En nuestro país la autoridad encargada de la fijación de los Salarios Mínimos es la COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS, "esta importante institución del Derecho del Trabajo que deriva del inciso VI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, 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.

Como ya comentamos, la regulación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, fue reformada por el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 21 de enero de 1988, en virtud de que se sustituye 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.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos se integra por un Presidente que es nombrado por el Presidente de la República; un 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 sólo voz informativa y un número igual, no menor de cinco veces ni mayor de 15 representante 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.

Debe ponerse de relieve que por disposición expresa de la ley Laboral, si las organizaciones sindicales o patronales respectivas, no hacen dentro del término que se

les señala al efecto, las designaciones de sus representantes al Consejo, lo hará la Secretaría del Trabajo debiendo recaer estas designaciones en trabajadores o en patrones, según sea el caso.

Por último, está integrada también por una Dirección Técnica que se compone de un director y los asesores técnicos que nombre la Secretaría del Trabajo. También esta Secretaría designa a un número igual de asesores técnicos auxiliares elegidos por los trabajos y patrones, todos los que disfrutarán de una retribución, pagada por la Secretaría 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.

3.2.1. FUNDAMENTO LEGAL DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS Y ALGUNAS DE SUS ATRIBUCIONES.

A continuación haremos referencia a todo el marco legal que guarda relación con la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

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

CONSTITUCIÓN:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Título Sexto, Del Trabajo y Previsión Social, Artículo 123, apartado A, fracción VI.

D. O. F. 5-II-1917, y sus reformas.

LEYES:

Ley Federal del Trabajo. Título Primero. Principios generales; Título Tercero. Condiciones de trabajo; Capítulo VI, Salario mínimo, artículos 90 al 97; Título Décimo Primero. Autoridades del Trabajo y servicios sociales, Capítulo I, Disposiciones generales, artículo 523, fracción VII; Capítulo VI, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, artículos 551 al 563; Capítulo VII, Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, artículos del 564 al 569; y Capítulo VIII, Procedimiento ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, artículos 570 al 574.

D.O. F. 1-VI-1 970, y sus reformas.

Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles.

D.O. F. 31-XII-1975, y sus reformas.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

D. O. F. 29-XII-1976, y sus reformas.

Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.

D.O. F. 31-XII-1976, y sus reformas.

Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

D.O. F. 31-XII-1982, y sus reformas.

Ley de Planeación.

D.O. F. 5-I-1983, y sus reformas.

Ley General de la Deuda Pública.

D.O. F. 31-XII-1976, y sus reformas.

Ley de Adquisiciones y Obras Públicas.

D.O. F. 30-XII-1993, y sus reformas.

Ley General de Bienes Nacionales.

D.O. F. 8-I-1982, y sus reformas.

REGLAMENTO:

Reglamento de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal. D.O. F. 18-XI-1981, y sus reformas.

DECRETO:

Decreto por el que se Aprueba el Plan Nacional de Desarrollo. (Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000).

D.O. F. 31-V-1995.

Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal sujetas a la Ley Federal de Entidades Paraestatales y su Reglamento.

D. O. F. 13-VIII-1997.

ACUERDOS:

Acuerdo por el que las Dependencias y Entidades de la Administración Pública adecuarán sus planes, sistemas, estructuras y procedimientos conforme al proceso permanente, programado y participativo de la reforma administrativa. D.O. F. 24-IV-1979.

Acuerdo por el que las Entidades de la Administración Pública Paraestatal se agruparán por Sectores a efecto de que sus relaciones con el Ejecutivo Federal, en cumplimiento de las disposiciones legales aplicables, se realicen a través de las Secretarías de Estado o Departamentos Administrativos.

D.O. F. 1-VI-1981.⁴⁹

⁴⁹ Comisión Nacional de Salarios Mínimos. MANUAL DE ORGANIZACIÓN ESPECÍFICO DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS, S.T.P.S. 1998. México, Pág. 11.21.

3.2.2. ESTRUCTURA ORGANICA.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos tiene la siguiente estructura orgánica:

- PRESIDENTE.
- CONSEJO DE REPRESENTANTES
- CONTRALORIA INTERNA
- COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA
- UNIDAD ADMINISTRATIVA
- UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL
- SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS Y MATERIALES
- UNIDAD DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES
- UNIDAD DE PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD
- DIRECCIÓN TÉCNICA.
- UNIDAD DE ANALISIS ESTADISTICO Y PROCESAMIENTO DE DATOS
- CENTRO DE DOCUMENTACIÓN.
- UNIDAD JURIDICA Y SECRETARÍA AUXILIAR DEL CONSEJO
- DIRECCIÓN ADJUNTA DE INVESTIGACIÓN ECONOMICA
- SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS DE PRECIOS Y COSTOS DE VIDA
- SUBDIRECCIÓN DE ANALISIS DE LAS ESTRUCTURAS SALARIALES
- DIRECCIÓN ADJUNTA DE ANÁLISIS MACROECONÓMICO Y REGIONAL
- SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS DEL CONTEXTO MACROECONÓMICO
- SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS DE LAS AREAS GEOGRAFICAS

3.3. PROCEDIMIENTO PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

Las reglas del procedimiento de fijación se encuentran contenidas en nuestra Ley Federal del Trabajo, en el Título once, Capítulo VIII, artículos 570 y 571, en los que se establece de manera clara el procedimiento de fijación del salario mínimo.

El artículo 570 dispone que los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

En este artículo se establece que la Comisión de Salarios Mínimos va a ser la encargada año con año de fijar los salarios mínimos que van a regir al país durante todo un año.

Ahora bien, este procedimiento de fijación, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 571, se realiza de la siguiente manera:

Para la fijación de los salarios mínimos se observará lo siguiente:

- I. Los estudios que juzguen convenientes los trabajadores y los patrones;
- II. El informe de la Dirección Técnica que presentará a la consideración del Consejo de Representación, a más tardar el último día de noviembre;
- III. El Consejo de Representantes, durante el mes de diciembre y antes del último día hábil de mismo, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica, y las opiniones, estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y los patrones, podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria;
- IV. La Comisión Nacional expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen; y
- V. Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación la que deberá hacerse a más tardar el treinta y uno de diciembre.

En resumen

- Cada año se va a fijar un nuevo salario mínimo para todo nuestro país y esto va a ser llevado a cabo por la Comisión de Salarios Mínimos, esto a través de lo que señale el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, el que se auxiliara de los siguientes elementos:

1.- De los estudios (económicos, jurídicos, sociales, sociológicos etc.) que los trabajadores y los patrones presenten ante la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para colaborar en la determinación del incremento o modificaciones que deberá reflejar el salario mínimo para el próximo año.

2.- Del informe que la Dirección Técnica presente a consideración del Consejo de Representantes a más tardar el último día de noviembre.

Este informe se refiere a lo señalado por la fracción V del artículo 562 de la Ley Laboral el que dispone **ciertas obligaciones de la Dirección Técnica quien deberá:**

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

- a) La situación económica del país.
- b) Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas.
- c) Las variaciones en el costo de la vida por familia.
- d) Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales.
- e) Realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar:
- f) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de cada familia, entre otras, las del orden material, tales como la habitación, menaje de la casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como: concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos.
- g) Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario mínimo.

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

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

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

Este estudio de la Dirección Técnica se divide en seis capítulos por lo general: Condiciones generales de la economía, empleo, salarios, negociaciones laborales, programas de apoyo al empleo y a la capacitación, y evolución de la inflación, los cuales están acompañados de un anexo estadístico que amplía la información contenida en cada uno de los apartados.

"Las fuentes de información que se utilizaron para la elaboración de este informe fueron: los Criterios Generales de Política Económica para el ejercicio de 2000, así como la Iniciativa de ley de Ingresos de la Federación y el Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el mismo año, el Banco de México en la cifras sobre precios, abasto, inversión bruta fija, variables monetarias y financieras, balanza de pagos y reservas internacionales, la Bolsa Mexicana de Valores en los datos referidos a los mercados bursátiles; la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en lo relativo al Producto Interno Bruto total y por sectores, finanzas públicas y deudas públicas interna y externa, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro en cuanto a las Administradoras de Fondos para el Retiro y las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro; el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática en la producción industrial y manufacturera, remuneraciones y variables del mercado laboral y relaciones económicas con el exterior; el Instituto Mexicano del Seguro Social en materia de empleo y salarios, con información derivada de los registros administrativos de la propia institución; la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural en las cifras y los programas de fomento agropecuario; la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial en lo que se refiere a inversión extranjera directa; la Secretaría de Energía y Petróleos Mexicanos en cuanto a precios y volúmenes de producción y exportación de petróleo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los Aspectos relativos a las negociaciones laborales y salariales, convenios de productividad y los programas de apoyo al empleo y a la capacitación; los Departamentos de Comercio y de Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica en inflación y tasa de desempleo para ese país y el Fondo Monetario Internacional y el Departamento de Estadísticas de Canadá para esas mismas variables correspondientes a la economía canadiense."⁵⁰

⁵⁰ Comisión Nacional de Salarios Mínimos. INFORME DE LA COMISIÓN TÉCNICA NOVIEMBRE DE 1999. S.T.P.S. 1999. México, D.F. Pág.1

3.4. ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS ECONÓMICOS QUE INTERVIENEN EN LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO.

En este tema se comprueba la ya conocida relación entre el Derecho y la Economía, de hecho hoy día no puede hablarse de uno sin el otro, la materia laboral no es la excepción a esta mancuerna jurídico económica.

Ahora, si bien es cierto que ya tocamos en el Capítulo Segundo el tema de la justificación económica del Salario Mínimo, también lo es que ahora hay que analizar los elementos económicos y jurídicos que intervienen en la fijación del Salario mínimo.

En primer lugar necesitamos saber qué vamos a entender por economía, pues al igual que en derecho hay múltiples definiciones, por lo que sin intentar precisar que es la economía citaremos algunas posibles definiciones que nos ayuden a entenderlo:

- 1.- "Ciencia que se ocupa de la producción y la distribución de bienes para satisfacer las necesidades humanas."⁵¹
- 2.- "Ciencia de la elección racional en un mundo donde los recursos son limitados en relación con las necesidades humanas y cuya tarea consiste en explorar las consecuencias del supuesto de que el hombre es un maximizador racional de sus fines en la vida y sus satisfacciones."⁵²
- 3.- "Es la actividad humana dirigida a la satisfacción de las necesidades, en uso de la facultad de elección."⁵³

De lo anteriormente expuesto podemos señalar lo siguiente

"El hombre no vive aislado en nuestro mundo actual y que la economía analiza los problemas del hombre, no como ente aislado sino como parte de un mundo interdependiente y su conducta frente al medio natural en que se desenvuelve. Es por ello

⁵¹ Diccionario Enciclopédico EURO MÉXICO. Tomo II. Trébol, S.L. 2000. México, Pág.310.

⁵² A. POSNER, Richard. EL ANÁLISIS ECONÓMICO DEL DERECHO. Fondo de Cultura Económica, Primera Edición en Español, 1998. México, Pág. 11.

⁵³ DOMÍNGUEZ VARGAS, Sergio. TEORÍA ECONÓMICA. Porrúa, 1992. México, Pág. 19.

que el conocimiento de la economía contribuye al entendimiento de la sociedad humana, en cuanto estudia la conducta de los hombres en sus constantes relaciones de interdependencia y en sus luchas por dar satisfacción a sus múltiples y complejas necesidades."⁵⁴

Y sin retornar lo ya explicado, por Derecho entendemos: "El conjunto complejo de normas e instituciones que imperan coactivamente en una comunidad Estatal."⁵⁵

En conclusión, ambas disciplinas se ocupan, aunque de distinta manera, de resolver los problemas del hombre.

Uno de los grandes problemas del hombre en sociedad es el de percibir un ingreso que sea suficiente para poder satisfacer las necesidades de sí mismo y de su núcleo familiar; aquí intervienen el Derecho y la Economía para satisfacer dicha necesidad. Conjuntamente ambas disciplinas son manejadas por un organismo Supra-individual (el Estado) el cual se encarga de resolver los problemas de los individuos así como de cubrir las necesidades de la sociedad.

Ahora bien los elementos económicos de los cuales depende la fijación del salario mínimo año con año son los siguientes:

- **CONDICIONES GENERALES DE LA ECONOMÍA.**
- **RASGOS GENERALES DE LA ECONOMIA.**
- **EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA DE MEXICO.**
- **PRODUCTO INTERNO BRUTO.**
- **SECTOR PRIMARIO.**
- **SECTOR SECUNDARIO.**
- **SECTOR SERVICIOS.**
- **FINANZAS PÚBLICAS.**
- **INFORME DE LA DEUDA PÚBLICA INTERNA Y EXTERNA.**
- **POLÍTICA FINANCIERA Y CREDITICIA.**
- **POLÍTICA MONETARIA Y CAMBIARIA.**

⁵⁴ Ibidem. Pág. 20.

⁵⁵ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo VII. Bibliográfica Argentina, 1979, Buenos Aires.

- RELACIONES ECONOMICAS CON EL EXTERIOR.
- ECONOMIA INTERNACIONAL.
- CRITERIOS DE POLÍTICA ECONÓMICA PARA LA INICIATIVA DE LEY DE INGRESOS Y PROYECTO DE PRESUPUESTO DE EGRESOS DE LA FEDERACIÓN PARA EL EJERCICIO FISCAL.
- INICIATIVA DE LEY DE INGRESOS DE LA FEDERACIÓN PARA EL EJERCICIO FISCAL.
- PROYECTO DE PRESUPUESTO DE EGRESOS DE LA FEDERACIÓN PARA EL EJERCICIO FISCAL.
- INICIATIVA DE DECRETO QUE MODIFICA LAS MEDIDAS PARA FORTALECER EL FEDERALISMO FISCAL.

Cada uno de los elementos antes señalados son agotados detalladamente por parte de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en el informe anual que elaboran para el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos a efecto de que este pueda fijar año con año los salarios mínimos vigentes.

3.5. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

Una vez fijado el salario mínimo puede pasar que los sectores no se encuentren conformes con dicha fijación ya porque la cantidad fijada sea inferior a los requerimientos sociales y económicos (siempre hay revisiones por este supuesto) o porque se estime que la cantidad fijada como salario mínimo es elevada (esto nunca va a suceder, pues el salario mínimo siempre está por debajo de lo realmente debe estar), o bien porque en el país han ocurrido situaciones económicas que ameriten la modificación de los salarios mínimos, ante estas hipótesis cabe hablar de la revisión a los Salarios Mínimos.

Las reglas de la revisión se contienen en el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo el cual establece quiénes pueden solicitar la revisión de los Salarios Mínimos y quiénes pueden solicitar la revisión y bajo qué condiciones.

"Artículo 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 Secretaría de 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 lo justifiquen y podrá acompañarse de los estudios y documentos que correspondan.

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

El artículo anterior señala en su segundo párrafo la posibilidad de revisar en cualquier momento los salarios mínimos fijados, siempre y cuando existan condiciones económicas que lo justifiquen; sin embargo, en ningún momento dentro del texto de la ley se indica cuales van a ser estas circunstancias.

Ahora bien, la revisión opera por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social o de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de patrones, siempre y cuando estos últimos reúnan las condiciones de mayoría, fundamentación y competencia indicados en los incisos a, b y c del artículo en mención; una vez elaborada la iniciativa, ésta se le hará llegar al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos conjuntamente con los estudios y documentos que se le acompañen; una vez en poder del Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos de la iniciativa de revisión de los Salarios Mínimos, éste convocará al Consejo de representantes para efecto de que el mismo estudie la solicitud y decida sobre la procedencia de la solicitud

para iniciar la revisión. En caso de que el Consejo de Representantes determine que la solicitud de revisión es procedente, en ese momento se iniciará el procedimiento de revisión mediante la solicitud que el Consejo de Representantes dirija a la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos a efecto de que dicha Comisión elabore un informe que considere el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos, así como los datos necesarios que sean útiles para determinar la situación económica del país; una vez elaborado el informe el Consejo de Representantes dispondrá de la información suficiente para revisar los salarios fijados y en su caso modificarlos.

Relacionado con el anterior artículo están el 573 y el 574 del mismo ordenamiento laboral, los cuales señalan el Procedimiento a seguir en la revisión de los Salarios Mínimos.

"Artículo 573.- En la revisión de los Salarios Mínimos a 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 Trabajo y Previsión Social o en su caso la que le hayan presentado las organizaciones de trabajadores o los patrones, convocará al Consejo de Representantes para estudiar la solicitud y decidir si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el proceso de revisión. Si la resolución es en sentido afirmativo ordenará a la Dirección Técnica la preparación de un informe que considere el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos, así como los datos más significativos de la situación económica nacional para que el Consejo de Representantes pueda disponer de la información necesaria para revisar los salarios mínimos vigentes y fijar, en su caso, los que deben establecerse. Si su resolución es negativa la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social;

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

III. El Consejo de Representantes, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que reciba el informe de la Dirección Técnica, dictará 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 Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ordenará la publicación de la resolución en el Diario Oficial de la Federación dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se haya emitido."

"Artículo 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 del total de sus miembros, por lo menos;

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

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

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

Es de esta manera como opera el procedimiento de revisión de los Salarios Mínimos en nuestro país.

CAPÍTULO CUARTO

REALIDAD SOBRE EL SALARIO MÍNIMO

Este es el capítulo final en donde trataremos de culminar nuestra labor, siendo consiente de que no se pretende descubrir nada nuevo debajo del sol, sino simplemente colaborar con las exigencias de una clase obrera demandante, no de cosas fuera del orden común, sino de aquello que por derecho les corresponde, aquello que fue producto de una lucha social y que culminó con nuestra Carta Magna, la cual consagró garantías sociales que conforme ha pasado el tiempo, lejos de volverse realidad se han convertido en letra muerta.

4.1. LA UTILIDAD DEL SALARIO MÍNIMO.

Iniciamos este tema con la siguiente pregunta: ¿El salario mínimo es útil?

El salario mínimo es una garantía social consagrada en la constitución de 1917; constituye uno de los máximos logros sociales de esta época, pues gracias a este derecho se garantiza que no existirán trabajadores a los que se les pague cantidades inferiores al mínimo legal, (aunque ello sólo sea de Derecho, mas no de hecho, ya que existen personas que trabajan por menos de un salario mínimo diario), de esta manera tendrán como derecho los trabajadores y como obligación los patrones percibir y pagar, respectivamente, una cantidad que por lo menos sea la mínima legalmente hablando; ahora bien, este salario mínimo deberá ser suficiente para cubrir las mínimas necesidades de los trabajadores y sus familias, de esta manera se garantiza la sobrevivencia de un gran sector de la sociedad; así mismo se garantiza que el trabajador no "mal barate" su trabajo, constituyendo una obligación para el patrón pagar por lo menos el salario mínimo vigente, ya que de no hacerlo incurriría en responsabilidad de tipo laboral y penal, toda vez que se tipifica bajo el delito de fraude específico el pagar menos de un salario mínimo

a un trabajador por sus servicios, tal y como lo señala el Código Penal para el Distrito Federal, en su artículo 387, fracción XVII, que a letra dispone:

"Artículo 387.- Las mismas penas señaladas en el artículo anterior, se impondrán:

XVII.- Al que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega;"

De esta manera, existe una doble protección para que el salario mínimo cumpla con su objetivo.

Ahora bien, el salario mínimo no solamente es la mínima cantidad que se le debe pagar a un trabajador, sino que también es el punto de partida para que los sindicatos de trabajadores puedan negociar con los patrones mejores salarios, y en muchos casos estos salarios realmente son superiores a los que el trabajador por sí mismo, de manera individual, hubiera conseguido y si a los logros salariales agregamos distintas prestaciones que en igual forma consiguen los sindicatos, obtenemos un marco ideal para nivelar al sector obrero y al sector patronal; es decir, el salario mínimo es un arma que posee el sector obrero para enfrentarse en igualdad de condiciones con el patrón al momento de negociar el salario, pues con el salario mínimo el punto de partida de la negociación ya no es de cero, sino de un mínimo legal.

En síntesis, para poder decir si el salario mínimo útil, tendremos que explicar lo que debemos entender por útil.

"ÚTIL: Aquello que trae o produce provecho, comodidad, fruto o interés"⁵⁶

Es decir, entenderemos por útil todo aquello que trae un beneficio, o que cumple con su objetivo.

⁵⁶ Diccionario Enciclopédico HACHETTE CASTELL. Tomo II, Castell, 1981. México. Pág. 2201.

De esta manera, será útil el salario mínimo si trae algún beneficio o provecho; ahora bien, ¿Cuáles son los beneficios de que exista un salario mínimo?

1) Es una garantía social para el trabajador.- Por el solo hecho de ser un trabajador goza del derecho de que por lo menos se le pague un salario mínimo.

2) Constituye el punto de partida mínimo para negociar una remuneración.

3) Es un instrumento de la clase obrera frente al sector empleador, puesto que el patrón no puede pagar a un trabajador menos de un salario mínimo.

4) Es un elemento que refuerza el efecto de la sindicalización sobre las tasas salariales, toda vez que los salarios más altos son percibidos por los trabajadores sindicalizados, pues éstos pueden negociar con más peso el incremento de los salarios.

5) Existe una igualdad entre los trabajadores, pues a trabajo igual, salario igual.

6) Es un instrumento que ayuda a reducir en cierta medida el desempleo, toda vez que si un patrón desea encontrar temporalmente a empleados nuevos, no tendrá que preocuparse por pagarles un salario elevado, pues puede contratarlos pagándoles el mínimo legal.

De esta manera, considero que el salario mínimo es útil, pues como medida legislativa ha establecido un límite salarial en beneficio del trabajador.

Ahora bien, el salario mínimo no solamente tiene utilidad en la materia laboral, sino que también es usado por toda legislación positiva para el establecimiento de sanciones económicas, es decir, todas las leyes del país contienen normas, algunas de estas normas establecen obligaciones y en caso de su incumplimiento se establecen sanciones económicas equivalentes a una cantidad determinada equivalentes a días de salario mínimo vigente, esto con la finalidad de actualizar dicha sanción económica, pues de manera contraria caeríamos en la necesidad de estar reformando año con año las legislaciones positivas para modificar las penas pecuniarias, pues de no hacerlo, éstas, dentro de poco serían irrisorias y no cumplirían la finalidad por la cual fueron impuestas.

Por otra parte, no hay que olvidar que además de ser la base de las sanciones pecuniarias a que hemos hecho alusión, el salario mínimo también constituye un instrumento que interviene directamente en distintas áreas del Derecho, como es el caso del Derecho de la Seguridad Social, donde la Ley del Seguro Social y sus reglamentos utilizan el salario mínimo como instrumento base para determinar la cotización de un trabajador, el pago de las cuotas, los límites máximos y mínimos de inscripción en el Seguro Social, etcétera.

En conclusión, el salario mínimo tiene gran utilidad e importancia, no sólo para el mundo del Derecho, sino para todas las áreas relacionadas con éste.

4.2. LA INEFICACIA DEL SALARIO MÍNIMO.

En el tema anterior se analizó la utilidad de la existencia del salario mínimo, es decir, los provechos que representa la existencia del mismo; ahora, en el presente capítulo trataremos de demostrar que el salario mínimo es ineficaz.

En primer lugar hay que precisar el concepto de ineficacia; en sentido común, por ineficacia entenderemos: "Que no logra hacer efectivo un intento o propósito."⁵⁷ A contrario sensu, habrá eficacia si logra hacer efectivo un intento o propósito, es decir será eficaz algo si cumple con su objetivo.

Un vez que ha quedado claro qué entendemos por eficacia e ineficacia, hay que analizar a la luz de la ley en cuál de estos conceptos se ubica el salario mínimo.

El salario mínimo, según el texto de nuestra legislación laboral es el siguiente:

"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,

⁵⁷ Diccionario Enciclopédico SALVAT. Tomo IV, Salvat Editores, S.A., 1976, México. Pág. 1145.

social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos."

De esta manera nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 90, indica cuáles son los objetivos del salario mínimo, mismos que a saber son:

- Debe ser la cantidad mínima que un trabajador perciba por una jornada de trabajo.
- Debe ser suficiente para garantizar la satisfacción de las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultura.
- Debe ser suficiente para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Ahora bien, en el entendido de que ya sabemos cuáles son estos objetivos, habrá que analizar si éstos se cumplen o no en la práctica.

La verdad por todos conocida es que el salario mínimo no es eficaz, es decir no cumple con su objetivo, primero porque no es la mínima cantidad que se le paga a un trabajador por una jornada de trabajo, ya que en muchas ocasiones se les pagan cantidades menores y menos aún, alcanza para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Es decir, en el texto vigente del artículo 123, fracción VI de la Constitución Federal, así como en la Ley laboral, se expresa uno de los más grandes y bien intencionados anhelos sociales del mundo entero, pero queda todo en ideales, pues del texto de la ley a la práctica, existe un abismo de enormes dimensiones, el cual lejos de reducirse va aumento, lo que nos lleva a la conclusión de que el salario mínimo es ineficaz por no cumplir con sus objetivos, de tal manera que podemos decir, que de qué sirve que el salario mínimo sea una obra legislativa de gran utilidad y belleza en teoría, si en la práctica es totalmente ineficaz, pues de todos sus objetivos ninguno se cumple.

Lo que nos lleva a reflexionar lo siguiente:

¿Qué sentido tiene el que exista un instrumento legal que no cumple con sus objetivos?

¿Qué caso tiene que exista un órgano gubernamental encargado de fijar un salario mínimo que no cumple con las disposiciones legales?

¿Qué finalidad tiene el que exista toda una reglamentación legal de algo que no se lleva a la práctica?

¿Realmente una familia vive con un salario mínimo?

¿La Comisión de Salarios Mínimos, al fijar año con año los salarios mínimos, realmente se basará para determinarlos, en las condiciones económicas de México?

Quizá nadie les ha dicho que hay que basarse en las condiciones reales que prevalecen en México y en lugar de basarse en nuestro país, se basan en otro en el cual las condiciones son distintas y en donde un salario mínimo de \$42.15 pesos diarios, alcanza para todo y hasta sobra para ahorrar.

¿La Comisión Nacional de Salarios Mínimos sirve de algo?

Estas preguntas y muchas otras que todos los días los trabajadores que perciben un salario mínimo diario \$42.15 pesos diarios se hacen, me han llevado a pensar si no sería mejor eliminar la figura del salario mínimo y establecer una libertad salarial.

4.3. LA NECESIDAD DE ADECUAR REALIDAD Y LA TEORIA

No todo está perdido, pienso que la solución es sencilla, sólo se trata de evolucionar. Cuando nació el salario mínimo, éste obedecía a una razón, a un momento de la vida política y social de nuestro país, e inclusive el Legislador previendo el posible desfasamiento entre realidad y su obra, ideó la evolución de la misma, el problema es que el aparato encargado de adecuar la Ley a la realidad es obsoleto, es decir es totalmente ineficaz, pues no cumple con su finalidad, además de que la evolución que se ha presentado en nuestro país es más compleja de lo que pudo prever el legislador, y obviamente los esquemas políticos económicos y sociales han cambiado de manera drástica, al punto tal que ahora los factores predominantes ya no son subjetivos como los del bienestar del hombre, sino que hoy, lo importante es la economía, la globalización, el desarrollo sustentable, es decir muchos otros factores que antes no se imaginaban.

En fin el secreto como lo indica Darwin es **EVOLUCIONAR**, pues de manera contraria lo que se puede esperar es la irremediable extinción y desaparición de las especies.

Considero que el país se encuentra en el momento clave de realizar esa evolución, pero no de manera separada sino ésta debe ser conjunta, es decir al mismo tiempo deben avanzar todos los factores sociales, económicos, políticos, jurídicos, ideológicos, etcétera, y no como hasta ahora ha ocurrido en que existen grandes evoluciones y grandes atrasos, por citar ejemplos:

Un salario mínimo que no cumple con sus objetivos.

Una Ley Laboral en la que se demandan por los empresarios, reformas urgentes e inclusive, hablan de una nueva cultura laboral, tendiente a acabar con una supuesta protección excesiva a la clase obrera.

Un atraso legislativo pasmoso.

Una ineficacia gubernamental extremadamente costosa,

Inseguridad, desempleo, insalubridad, ignorancia, anarquismo, etcétera.

Por otro lado, tenemos un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos de Norte América, Canadá, la Comunidad Europea y ciertos tratados económicos con el resto de los países del mundo, que a corto plazo son desastrosos, pero auguran bonanza en el futuro.

El tema que ahora trato es sólo un ejemplo del desfase entre el derecho y la realidad, no siendo el único, inclusive algunos ordenamientos jurídicos que tuvieron lugar en el dos mil, constituyen claras aberraciones jurídicas, tales como las nuevas reformas al Código Civil del Distrito Federal en materia familiar, la nueva ley de Concursos Mercantiles, la reformas a la ley General de Salud, por sólo mencionar algunas, creo que de no existir una adecuación entre realidad y ley nos encontraremos en la encrucijada de una comunidad donde el derecho se convierta en un bello recuerdo objeto únicamente de estudio.

4.4. PROPUESTAS PARA HACER ÚTIL Y EFICAZ AL SALARIO MÍNIMO

El salario mínimo es una herramienta de gran utilidad para el derecho y para la economía, sin embargo no está cumpliendo con sus objetivos para lo cual habrá que realizar importantes reformas tendientes a lograr su eficiencia.

PROPUESTAS:

1) Eliminar la existencia de tres Zonas Geográficas, en su lugar deberá existir una sola área geográfica y por ende un solo salario mínimo general para el país.

La propuesta anterior tiene sustento en los siguientes razonamientos:

a) En virtud del dinamismo económico y con base en el desarrollo socioeconómico de globalidad nacional, actualmente es absurdo seguir estableciendo diversas zonas económicas para la fijación de los salarios mínimos.

b) Si el salario mínimo de la zona A, no alcanza para cubrir las necesidades más elementales mucho menos alcanzará el salario de las zonas B y C, es decir es inoperante que existan salarios mínimos más mínimos.

Cuando se dividió el país en zonas geográficas existían diferencias económicas importantes entre las hoy tres zonas geográficas A, B y C, por tal motivo y con la intención a futuro de igualar el nivel económico de estas zonas se fijaron salarios mínimos generales distintos, siendo el más alto el de la zona geográfica A, seguido por el de zona geográfica B, el cual es menor que el de la zona A, y en último lugar está la zona geográfica C, que es la de menor monto que las anteriores; esta división atendió a la situación económica de cada una de estas zonas, así como al grado de industrialización, pues se tenía la finalidad de que un salario mínimo general bajo y políticas fiscales atractivas, propiciaran el establecimiento de nuevas empresas en zonas donde fuera más atractivo, económicamente hablando, el establecimiento de empresas, es decir en las zonas B y C, sobre todo por lo que representaría operar a bajos costos en la producción, haciendo compensables los costos que representaría una nueva empresa alejada de la

capital en una zona geográficamente poco conveniente con los ahorros que implicaría su establecimiento y operación.

Hoy en día, dichas diferencias económicas siguen existiendo por la ineficacia de las políticas fiscales y la falta de estímulos a los empresarios y trabajadores lo que ha hecho inoperante la razón de ser de las zonas geográficas y lejos de igualar las condiciones de todo el país, las ha ido haciendo más marcadas, por lo que considero que es el momento de igualar en todo el país un mismo salario mínimo general y sobre todo porque el costo de la vida en todo el país es el mismo, aún en lugares donde aparentemente este costo es menor por ser zonas agrícolas, en donde todo aparentemente es más económico, como es el caso de Zacatecas donde el costo de la vida es mayor y sobre todo en esta época de permanente sequía y precisamente Zacatecas se encuentra en la zona geográfica C; es decir en Zacatecas un trabajador percibe como salario mínimo general \$38.30 pesos por jornada de trabajo, esto es por ocho horas de trabajo, cantidad con la cual es ilógico que un trabajador sostenga a su familia.

c) El principio de Igualdad Salarial.

Existe una máxima laboral consignada el artículo 86 de nuestra ley Laboral "**A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL**", esto significa que dos trabajadores que realicen la misma labor ocupando el mismo puesto y con las mismas condiciones de trabajo deberán ganar lo mismo sin que pueda existir diferencia salarial, esta máxima laboral es totalmente falsa toda vez que hay casos en que esto no sucede.

ejemplo:

SUPUESTO: Supongamos que Pedro trabaja de cajero de máquina registradora en un restaurante de la Ciudad de México y por sus labores percibe un salario mínimo profesional de 48.95 pesos por jornada de trabajo, esta misma empresa donde trabaja Pedro decide abrir una sucursal en el Estado de Tabasco en Villa Hermosa, por lo tanto la empresa restaurantera contrata a Raúl para que desempeñe la misma labor que Pedro existiendo como única diferencia laboral que Pedro trabaja en la Ciudad de México y Raúl en Tabasco, siendo las mismas condiciones de trabajo en ambos casos.

Principio en práctica: el de Igualdad Salarial.

Sobre la base de nuestro principio en análisis, lo lógico sería que Raúl y Pedro recibieran el mismo salario por su actividad, pero he aquí una incongruencia del actual sistema legal, pues Raúl no gana el mismo salario que Pedro, sino que ganará menos, toda vez que Tabasco se encuentra en la zona geográfica C, y su salario será de 42.35 pesos, es decir seis pesos con seis centavos menos que Pedro y todo por vivir y trabajar en Tabasco.

Conclusión: se necesita eliminar las zonas geográficas.

El criterio actual de las zonas geográficas es totalmente arcaico e ineficaz hoy en día, prueba de ello es que en vez de atraer desarrollo a las zonas menos desarrolladas el atraso aumenta y no sólo esto, sino también conjuntamente ocurre el aumento de personas que migran hacia las zonas rurales del país pues es ahí donde recibirán un mejor salario y mayores posibilidades de vida, sin olvidar que muchas de nuestros obreros y campesinos deciden mejor trabajar en otros países pese a los riesgos que esto implica, tal como es el caso de los trabajadores mexicanos inmigrantes en los Estados Unidos de Norte América, todo porque en nuestro país las condiciones económicas no hacen posible la creación de empleos bien remunerados.

2) Con Base en lo anterior deberá existir un solo salario mínimo para toda la República.

En lugar de tener el salario mínimo de la zona A, B y C que no son suficientes en monto será mejor contar con un solo salario mínimo el cual regirá en todo nuestro país y de esta manera desde el sur hasta el norte un trabajador ganará lo mismo esté donde esté.

3) Acabar con la idea de un salario mínimo por jornada de trabajo, tal y como lo señala el artículo 90 de nuestra Ley laboral y en vez de hablar de jornada de trabajo hablar de un salario mínimo por hora de trabajo.

La anterior propuesta traería como consecuencia hacer más eficaces las actividades y la productividad de las empresas, pues en lugar de tener a un trabajador siete u ocho horas, durante las cuales no se esfuerza por terminar antes su labor, pues le da lo mismo

trabajar con empeño que sin él, pues a fin de cuentas se le pagará lo mismo, aunque solamente labore cuatro, de esas siete u ocho horas.

Con esta propuesta, lo que lograríamos sería que los trabajadores en aras de ganar más dinero, se esforzarían más y pretenderían trabajar más de unas cuantas horas, de esta manera, en lugar de trabajar ocho horas en la jornada diurna y siete en la nocturna (se manejan jornadas máximas pero en realidad no se laboran las siete u ocho horas siempre hay descansos por ley en tratándose de jornadas continuas de por lo menos treinta minutos) por un salario mínimo, trabajarían durante menos tiempo y de manera más productiva.

Es decir, pagando un salario mínimo por hora se lograría lo siguiente:

- Que un trabajador tenga mayores ingresos, pues trabajará por lo menos de dos a tres horas diarias.
- Los trabajadores sólo laborarán el tiempo necesario en la empresa y no se presentará la situación de que permanezcan ahí sin ser productivos,
- Se reducirán los accidentes laborales al tener a los trabajadores únicamente el tiempo necesario en la empresa.
- Se producirá más en menos tiempo.
- Las empresas serán más competitivas al ser más eficientes sus trabajadores.
- Se reducirán el número de conflictos laborales entre el trabajador y la empresa, toda vez que el trabajador ganará más y permanecerá menos tiempo en la empresa. Serán más eficientes los procesos productivos.

4) Recuperación gradual del poder Adquisitivo del salario.

La importancia del salario mínimo en México no radica en su nivel monetario, sino en su poder adquisitivo el que ésta ligado, en primer lugar, a los precios de los bienes y servicios de consumo básico, y en segundo a la eficiencia con que éstos se produzcan y distribuyan entre la población.

Dado que es imposible fijar aumentos abruptos al salario mínimo, propongo que los aumentos sean de manera paulatina, de conformidad con los índices de precios al consumidor determinados por el Banco de México, así como los índices de inflación, de esta manera existiría un mejoramiento en los salarios reales y éstos a su vez, recuperarían su poder adquisitivo.

5) La incorporación a las empresas de políticas complementarias a los salarios no monetarias.

En el artículo 90 de nuestra ley laboral, se indica que el salario mínimo debe ser suficiente para cubrir determinadas necesidades del trabajador y su familia; para dar cabal cumplimiento a este precepto legal, no es necesario que el patrón pague salarios desorbitantes, sino bastará con que se pague un salario con el que se cubran las necesidades del orden material y social pues las del orden cultural y educacional, pueden ser satisfechas con políticas de salarios indirectos, es decir que la empresa otorgue becas a los hijos de sus trabajadores, que obsequie boletos de obras de teatro, cine, conciertos, realice visitas a museos, promueva el deporte y la cultura entre el trabajador y su familia, de esta manera se dará cabal cumplimiento al mandato legal del salario mínimo.

6) Crear sistemas paralelos a los legales para la protección a los salarios.

El problema radica en que al trabajador no le alcanza lo que percibe por salario para satisfacer las necesidades de su núcleo familiar, y dado que la solución no es la de pagar un salario mayor, pues esto sólo traería consecuencias inflacionarias, la solución es la de evitar el alza indiscriminado de los productos de primera necesidad, a fin de que el trabajador pueda adquirir los productos que necesita sin tener hacer grandes gastos, esto se logrará mediante:

- El control y eliminación de los procesos de intermediación y especulación con los precios de los productos de primera necesidad.
- Difusión en los centros de trabajo de campañas para el ejercicio racional del gasto familiar.

- Difusión de los Derechos laborales de los trabajadores consignados en los contratos colectivos de trabajo y en la misma ley, así como de los medios e instancias para reclamarlos.
- Difusión de programas de las dependencias gubernamentales, (P.R.O.F.E.C.O., S.H.C.P.) para erradicar posibles conductas abusivas y oportunistas por parte de los vendedores y productores de mercancías.

7) Establecer en la Ley la obligatoriedad de revisar detalladamente los salarios mínimos cada tres meses a partir de su fijación anual por parte de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en aras de actualizarlo con la situación económica imperante en ese momento en el país, de esta manera el salario mínimo sufrirá un incremento automático trimestralmente, con base en la evolución de los índices que determinen el costo de la vida.

Así mismo se deberá revisar anualmente el salario mínimo actualizado para establecer un aumento real a los salarios mínimos, con base en el incremento de los índices que determinen el costo de la vida, así como con base en el incremento de la productividad durante ese periodo.

Hacer público el informe que anualmente elabora la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, previamente a ser presentado al Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de salarios Mínimos, con la finalidad de que los diversos sectores labores hagan sus observaciones las cuales se deberán de agregar a dicho dictamen.

8) Hacer públicas las deliberaciones y decisiones que el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, realicen al fijar los salarios mínimos.

9) Que los representantes de los trabajadores y patrones ante la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, sean verdaderos representantes de sus sectores, sin más compromisos que los de la defensa de su derechos, para tal efecto deberán ser electos por mayoría de votos de sus sectores y sus nombres deberán ser dados a conocer públicamente, así como sus anteriores labores y actividades.

10) Que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, anualmente especifique qué se entiende por las necesidades de un jefe de familia y con base en esta definición, fijar el salario mínimo que va a cubrir esas necesidades, apoyándose con los demás indicadores socioeconómicos.

11) La incorporación al proceso de fijación de los salarios mínimos anualmente de la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados, a fin de que ésta aporte los datos que crea pertinentes para la fijación de los salarios mínimos anuales.

12) Una vez que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos determine cuáles van a ser los nuevos salarios mínimos a regir, dichos salarios deberán ser aprobados por la Cámara de Diputados pudiendo ésta hacer las modificaciones salariales que crea pertinentes en beneficio de los sectores laborales del país.

13) Que el Presidente y el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, hagan público de manera mensual cuáles han sido sus actividades en pro de cumplir con su labor.

Considero que de llevarse a cabo estas propuestas, se daría cabal cumplimiento a las disposiciones Constitucionales y a las de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El trabajo constituye un Derecho del cual todos los miembros de la colectividad deben disfrutar, y que se debe remunerar de manera justa y equitativa.

SEGUNDA.- A todo trabajo socialmente útil y honesto, le corresponde una retribución justa, la cual sea equivalente a la labor desempeñada permitiendo ésta que el trabajador y su familia pueda vivir en forma honesta, decorosa y pueda aspirar a un mejor nivel de vida dentro de la sociedad.

TERCERA.- El Salario Mínimo en México constituye uno de logros sociales más importantes de nuestra época, pues es un límite a la explotación del hombre por el hombre.

CUARTA.- El salario mínimo como garantía social posee una gran importancia pues es la cantidad menor que se le podrá pagar a un trabajador para que éste satisfaga las necesidades de su familia, constituyendo el salario mínimo la base de los ingresos de una familia, es por ello que esta garantía social se encuentra rodeada de mecanismos para su protección, ya que no hacerlo significaría olvidar años de lucha social.

QUINTA.- Constituyen la base Internacional del salario mínimo la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, proclamada en la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 y en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, así como nuestra Constitución Política.

SEXTA.- El salario mínimo es un instrumento legal creado por el Constituyente de 1917, cuya finalidad es la de garantizar que un jefe de familia perciba por su trabajo la cantidad suficiente para satisfacer las necesidades más elementales de su núcleo familiar, dicho instrumento ha sido de gran utilidad en nuestra sociedad en distintos ámbitos, como en el jurídico y en el económico convirtiéndose en una herramienta indispensable hoy en día,

para ser la base de negociaciones salariales y del criterio evolutivo para la imposición de sanciones económicas.

SÉPTIMA.- El salario mínimo hoy en día es letra muerta, al no existir congruencia entre lo dispuesto en el texto legal y la realidad, existiendo un distanciamiento que lo hace totalmente ineficaz, constituyendo exclusivamente un conjunto de buenas intenciones que quedan ahí, ya que nunca se han llevado a la práctica, haciendo del salario mínimo un objeto digno de museo, dada su extinción.

OCTAVA.- Es necesaria la intervención de la Comisión Nacional de Derechos Humanos a fin de que emita una recomendación dirigida a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, a fin de que esta última fije por primera vez en toda su historia, un salario mínimo que sea acorde a lo establecido por la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo, ya que los Salarios Mínimos hoy vigentes son una clara falta de respeto a la dignidad humana, toda vez que menosprecian el valor del trabajo del hombre.

NOVENA.- Es necesario y urgente adecuar ley y realidad para darle al salario mínimo la utilidad y eficacia debida, siendo necesario hacer las reformas adecuadas para hacer del salario mínimo la herramienta que brinde seguridad a los trabajadores y productividad a las empresas y por consecuencia al desarrollo y a la estabilidad del país.

DÉCIMA.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, no ha cumplido con sus objetivos pues desde su creación no ha fijado salario alguno que sea acorde a la realidad, por tal motivo considero necesario que se le reemplace por un Instituto Nacional de Salarios Mínimos, productividad y reparto de utilidades, el cual será autónomo e independiente del gobierno y en el cual confluyan de manera apolítica todos los sectores laborales a fin de que exista una verdadera representación y defensa de los derechos de cada sector laboral, eliminando la burocracia, la politización, la ineficacia y los compromisos que actualmente pesan sobre la industria teatral de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

DÉCIMO PRIMERA.- Considero necesario reestructurar a los sectores laborales para volver a darles el carácter que deben de poseer, es decir que los sindicatos verdaderamente representen a los trabajadores y patronos y que su afiliación no sea vista

como una condena perpetua y que el Estado no intervenga más allá de lo necesario, es decir, en igualdad de condiciones que los otros dos sectores, acabar con la politización de los sectores, con el charrismo y con la demagogia populista de líderes obreros y con la indiferencia patronal.

DÉCIMO SEGUNDA.- Hay que darle al salario mínimo fondo, pues forma la posee en la ley, esto se lograra mediante la colaboración conjunta entre trabajadores, patrones y el Estado.

DÉCIMO TERCERA.- La solución al problema salarial no es la de aumentar el salario al nivel de la economía, sino lo que se debe hacer es concretar una economía estable que permita que el salario recupere su poder adquisitivo, así como frenar el alza indiscriminada de los precios de productos esenciales, así como impedir la grabación arancelaria a productos de consumo masivo.

DÉCIMO CUARTA.- De no lograr obtener un salario mínimo remunerador y con poder adquisitivo, nos veremos inmersos en más problemas sociales de los que ahora aquejan a nuestra sociedad, los que a la postre serían la causa de la extinción de la misma sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

POSNER A., RICHARD.- EL ANÁLISIS ECONÓMICO DEL DERECHO.- FONDO DE CULTURA ECONÓMICA, MÉXICO, PRIMERA EDICIÓN EN ESPAÑOL, 1998.

BORREL NAVARRO, MIGUEL.- ANÁLISIS PRÁCTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- SISTA, MÉXICO, SEXTA EDICIÓN, 1998.

BRICEÑO RUIZ, ALBERTO.- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.- HARLA, MÉXICO, PRIMERA EDICIÓN, 1985.

BARASSI, LUDOVICO.- DERECHO DEL TRABAJO. ALFA, BUENOS AIRES, PRIMERA IMPRESIÓN, 1953.

CASTORENA, JESÚS.- MANUAL DE DERECHO OBRERO.- MÉXICO, SEXTA EDICIÓN, 1973.

CABANELAS, GUILLERMO.- COMPENDIO DE DERECHO LABORAL.- OMEGA, MÉXICO, PRIMERA IMPRESIÓN, 1968.

DE BUEN, L. NÉSTOR.- DERECHO DEL TRABAJO.- PORRÚA, MÉXICO, DÉCIMA EDICIÓN, 1994.

DE LA CUEVA, MARIO.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- PORRÚA, MÉXICO, PRIMERA IMPRESIÓN, 1938.

DE LA CUEVA, MARIO.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- PORRÚA, MÉXICO, DÉCIMO QUINTA EDICIÓN, 1996.

DOMÍNGUEZ VARGAS, SERGIO.- TEORÍA ECONÓMICA.- PORRÚA, MÉXICO, D.F., 1992.

PÉREZ LEÑERO, J.- TEORÍA GENERAL DEL DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO. REDI, MADRID, 1960.

MENÉNDEZ PIDAL, JUAN.- DERECHO SOCIAL ESPAÑOL.- REVISTA DE DERECHO PRIVADO. VOL. I. MADRID, 1952.

NORRIS C., CLEMENT.- ECONOMÍA ENFOQUE AMÉRICA LATINA.- MC GRAUH HILL, MÉXICO, 1997.

PÉREZ BOTIJA, EUGENIO.- CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO.- SEXTA EDICIÓN, TECNOS, MADRID, 1960.

PRECIADO HERNÁNDEZ, RAFAEL.- LECCIONES DE FILOSOFÍA DEL DERECHO.- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, 1986, MÉXICO, D.F.

SÁNCHEZ CERVERA, JOSÉ MANUEL Y SERNA.- LECCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO.- INSTITUTO DE EMPRESA, MADRID, 1983.

HEMEROGRAFÍA

COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS.- MANUAL DE ORGANIZACIÓN ESPECÍFICO DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS.- S.T.P.S., MÉXICO, D.F. , 1998.

COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS.- INFORME DE LA DIRECCIÓN TÉCNICA NOVIEMBRE DE 1999.- S.T.P.S., MÉXICO, D.F. , 1999.

O.I.T.- LOS SALARIOS.- ALFAOMEGA, MÉXICO, 1992.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO EURO MÉXICO.- TOMO II. TRÉBOL, S.L. 2000, MÉXICO, D.F.

DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO HACHETTE CASTELL. TOMO II.- CASTELL, 1981, MÉXICO, D.F.

DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO SALVAT. TOMO IV.- SALVAT EDITORES, S.A., 1976, MÉXICO, D.F.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, TOMO VII. BIBLIOGRÁFICA ARGENTINA, 1979, BUENOS AIRES, ARGENTINA.

LAROUSSE, DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO. AGRUPACIÓN EDITORIAL, S.A.,
1999, MÉXICO.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL. EDITORIAL DELMA, 1999.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. EDITORIAL
SISTA, MÉXICO, 2001.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EDITORIAL ALCO, MÉXICO, 1996.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EDITORIAL SISTA, MÉXICO, 2000.

vib
