



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN**

**PROPUESTA DE CREACIÓN DE  
LEY FEDERAL DE SALARIOS**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE**

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A:**

**GUILLERMO COLÍN HERNÁNDEZ**

**ASESOR:**

**M. EN. D. EDUARDO TEPALT ALARCÓN**



**México, 2015**

**Ciudad Nezahualcóyotl, Estado de México**



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.



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

*Gracias a dios por brindarme una vez más la una oportunidad de vivir y de concluir un ciclo más en mí vida.*

*A mis padres, que día a día se esforzaron por brindarme una buena educación y que pese a la adversidad jamás se rindieron. A mí padre, que me enseñó que trabajando arduamente con una sonrisa dibujada en el rostro, se nos abre las puertas del cielo. A mi madre por sus cuidados y amor incondicional que se ha reflejado en cada platillo que he disgustado.*

*De igual formo agradezco a mí hermano por levantarme cuando me encontraba debilitado, por creer en mí en cada momento.*

*Al Doctor Francisco Millán, por ser las manos de dios en la tierra y que permitió una vez más respirar el aire de la vida.*

*A mí alma mater la Universidad Nacional Autónoma de México y en particular a la Facultad de Estudios Superiores Aragón, por brindarme la luz del conocimiento.*

*Al M. en D. Eduardo Tepalt Alarcón, por ser mi guía como estudiante y como humano, para el mi más grande agradecimiento.*

*Al Lic. Herzain Hibrain Cordova Merino y al Contador Rafael Amancio por brindarme su apoyo en los inicios de mi vida profesional.*

*A todos mis compañeros de trabajo que juntos trabajamos por seguir fortaleciendo a nuestra querida institución, el Instituto Mexicano del Seguro Social, y muy en especial agradezco al Lic. Víctor Hugo Basurto Enríquez, por su apoyo y confianza, ya que fue de vital importancia para la consumación de esta investigación.*

# PROPUESTA DE CREACIÓN DE LEY FEDERAL DE SALARIOS

## INDICE

### Introducción

#### CAPÍTULO 1

##### Antecedentes del Salario en México

	<b>Pág.</b>
1.1 Época Precortesiana	1
1.2 Época Colonia	2
1.3 Independencia y la Reforma	
1.4 La Revolución	3
1.5 Época Actual	5

#### CAPÍTULO 2

##### Marco Conceptual y Generalidades

	<b>Pág.</b>
2.1 Naturaleza Jurídica del Salario	9
2.2 Aspectos Generales del Salario	10
2.3 Concepto	
2.4 Características	11
a) De ser un salario remunerador	
b) De ser el equivalente al mínimo, cuando menos	15
c) De ser insustituible	
d) De Pagarse en moneda de curso legal	
2.5 Clasificación	16
2.6 Normas Protectoras al Salario	18

a) De Disponer del salario	
b) De Irrenunciabilidad del salario	
c) De cobro del salario	
d) De especie	19
e) Almacenes y de tiendas de las empresas	
f) De Prohibición de imponer multas a los trabajadores	
g) De Prohibición de suspender el pago del salario	
h) De Descuentos autorizados	20
<b>2.7 Elementos Integrantes del Salario</b>	
a) Cuota diaria	21
b) Gratificación	
c) Habitación	
d) Comisiones	
e) Primas	22
f) Prestaciones en Especie	
g) Propinas en Hoteles, Restaurantes y Similares estaciones en Especie	
<b>2.8 El Salario Mínimo</b>	23

### **CAPÍTULO 3**

#### **Marco Jurídico de la Comisión Nacional de los Salario**

	<b>Pág.</b>
<b>3.1</b> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	31
<b>3.2</b> La Ley Federal del Trabajo	34
<b>3.3</b> Tratados Internacionales Firmados y Ratificados por México en Materia de Salarios	37
<b>3.3.1</b> Convenio 95, sobre la protección del salario 1949	44
a) Recomendación 085, sobre la protección del salario de 1949	46
i. De los descuentos al salario	
ii. De la periodicidad en el pago de los salarios	47
iii. De la Información sobre las condiciones para percibir salarios	
<b>3.3.2</b> Convenio 131, sobre la fijación de salarios mínimos, con	

especial referencia a los países en vías de desarrollo de 1970	48
a) Recomendación 135, sobre la fijación de los salarios mínimos de 1970	49
	<b>Pág.</b>
b) Recomendación 030, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	50
<b>3.4 Áreas Geográficas en las que se divide el salario en la República Mexicana</b>	52
<b>3.5 Autoridades del Trabajo</b>	53
<b>3.6 La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos</b>	55
<b>3.6.1 Estructura</b>	57

## **CAPÍTULO 4**

### **Propuesta de Creación de Ley Federal del Salario Mínimo**

	<b>Pág.</b>
<b>4.1 La necesidad Desaparecer las zonas Geográficas en las que se divide los Salarios Mínimos</b>	63
a) Primera Consideración	66
b) Segunda Consideración	67
<b>4.2 Facultad del Congreso de la Unión para regular en materia de Salarios</b>	68
<b>4.3 Propuesta de Creación de la Ley Federal del Salario Mínimo</b>	70
<b>4.4 Exposición de Motivos</b>	71
<b>4.5 Proyecto de Ley Federal del Salario Mínimo</b>	73
<b>Conclusiones</b>	96
<b>Bibliografía</b>	100
<b>Fe de Erratas</b>	103



## INTRODUCCIÓN

La política neoliberal impuesta en México desde del sexenio de Miguel de la Madrid, ha percutido gravemente en el poder adquisitivo del salario de la clase trabajadora mexicana, ya que no garantiza un nivel de vida decoroso.

Por ello la presente investigación tiene como finalidad, la propuesta de creación de una ley, cuyos objetivos sean:

1. Desaparecer las Zonas Geográficas en las que se divide actualmente el Salario Mínimo, acabando a su vez con la división de salarios.
2. Establecer un nuevo modelo para la fijación del Salario Mínimo.
3. Dejar de tomar al Salario Mínimo como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.
4. Crear un Instituto Nacional del Salario Mínimo.

Al crear un nuevo modelo de fijación del Salario Mínimo, que otorgue la facultad al Congreso de la Unión para que sea este quien finalmente determine el salario mínimo, logrando con ello un verdadero análisis y discusión para la fijación del Salario Mínimo que verdaderamente garantice una justicia social apegada a los principios establecidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, creando un equilibrio en las fuerzas de producción, otorgándole la posibilidad al trabajador de obtener un excedente que brinde la oportunidad de generar una economía más dinámica en nuestro país.

## CAPÍTULO 1

### Antecedentes del Salario en México

#### 1.1 Época Precortesiana

Uno de los primeros indicios de la figura del salario, puede localizarse en la Cultura Azteca, puesto que contaban con una organización social, denominados *calpulli* (*barrios*), que eran porciones de tierras o parcelas. La mayoría de los miembros del *calpulli* eran familiares y por lo general todos se dedicaban a la misma profesión u oficio, de modo que había *calpullis* de agricultores, de cazadores de aves, de pescadores, de artesanos y de comerciantes.

Otra muestra de organización de los aztecas radica en que los *calpullis* pagaban impuesto al Estado, entregando bienes, trabajando por turnos en las obras de beneficio colectivo o enviando guerreros a combatir al enemigo.

Pero lo más importante de esta civilización, que nos concierne en la presente investigación es que “a los miembros del *calpulli* que realizaban trabajo comunal se les daba sustento en especie y vestido, además de una porción de tierra para cultivar.”<sup>1</sup>

Como se aprecia no existía como tal una figura denominada salario, sin embargo se precisa que se realizaba una retribución en especie a los miembros del *calpulli* que realizara un actividad comunitaria.

---

<sup>1</sup>VARELA JUÁREZ, A. Ricardo. Administración de la compensación, sueldos, salarios y prestaciones. Editorial Pearson Educación. México. 2006, p. 8

## 1.2 Época Colonial

Hacia el año de 1549 se expide la cedula de Valladolid que ordenaba que a los indios que fueran ocupados en la previsión de bastimentos de las minas, se les debía pagar a destajo y no por jornal. Y se agregaba que el pago otorgado debía alcanzar para mantenerse cómodamente incluso para ahorrar para otras necesidades.

De lo cual se puede apreciar, que se exigía un pago *Salario*, que puede considerarse como mínimo, puesto que este tenía que cubrir todas las necesidades. Por lo que de este modo quizá sea el antecedente más remoto en México del establecimiento del salario mínimo.

## 1.3 Independencia y Reforma

Debido a la influencia del pensamiento liberal que se vivía en esa época y al pensamiento humanista de José María Morelos y Pavón, se estableció en el decreto Constitucional de Apatzingán en su artículo 38, que ningún género de cultura, industria u comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública, es decir que existía libertad de trabajo.

“Aunque se continuó con la diferencia de salarios entre los llamados peones y jornaleros con respecto de aquellos con algún grado de capacitación u oficio. Para finales del XIX la industrialización del país empezaba a dar sus primeros pasos con ello la diferencias de la remuneraciones para los diferentes oficios en México era más evidente.”<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Vid. VARELA JUÁREZ, A. Ricardo, *op. cit.*, p. 9

## 1.4 La Revolución

La actividad Industrial en México se vio incrementada a inicios de siglo XX por las fábricas textiles que implementaban también el sistema de tiendas de raya, donde se proporcionaba a los trabajadores artículos de consumo, y posteriormente, se les descontaba de su sueldo la cantidad comprada en los días anteriores al pago.

Los trabajadores de las fábricas sólo provenían de dos fuentes: de los artesanos y los campesinos. A pesar de los malos salarios y de las jornadas tan largas, los trabajadores acudían en gran número a las fábricas.

“Se calcula que los salarios en México hacia el año de 1900, aproximadamente eran equivalentes a los que se pagaban en la mayoría de los países europeos.

Para 1914, el general Eulalio Gutiérrez, gobernador del estado de San Luis Potosí, decreto que el salario mínimo debía de ser: \$0.75 diarios y en la minas de 1.25, no pudiéndose reducir en aquellos lugares donde ya fueran más altos.”<sup>3</sup>

Hubo otras disposiciones sobre el salario mínimo durante la época revolucionaria, pero fue la Ley de Trabajo del Estado de Yucatán en 1915 la más importante desde el punto social y económico. En sus artículos 84 y 85, decía:

**“Artículo 84.** *El criterio para fijar el salario mínimo deberá ser lo que necesita un individuo de capacidad productiva media para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación y vestido.*

---

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 12

**Artículo 85.** *Se deberá tener presente que no se trata del salario para sostener la situación actual, sino del que se necesita para colocarse en condición mejor de la que hasta ahora se ha vivido.”*

Esto significa que al salario mínimo se le daba la posibilidad de ser un importante elemento en la redistribución del ingreso.

Ya que el salario tomado como medida para todos los trabajadores de México el que percibían los obreros en las fábricas, ya que estos representaban la mayoría de la clase trabajadora en esa época

En el año de 1898, alegando escasez de obreros, los representantes británicos declararon que el salario promedio para los obreros del ferrocarril era de \$0.75 la hora. Pero a pesar de los salarios relativamente altos las compañías tenían problemas para reclutar campesinos a los que se les pagaba el día a \$0.25. Sin embargo, aunque un estudio de los salarios durante el mandato de Porfirio Díaz indicaba un aumento constante en los salarios, por lo general los autores están de acuerdo en que a fines del Porfiriato los obreros tenían, en promedio, menos de compra que en 1877.

“La inflación que caracterizo los años anteriores a 1905 (Cuando México, adopto el patrón del oro) absorbió la mayor parte de los aumentos de salarios, estos no eran uniformes y variaban de una región a otra, y de una fábrica a otra, según la edad y el sexo. Las mujeres y los niños ganaban la mitad o la tercera parte del salario de un hombre.”<sup>4</sup>

Los salarios disminuían aún más al pagar parte en vales, que debían redimirse en la tienda de raya y a los que a menudo se les descontaba el 10% o 12% de su valor nominal. Cuando el obrero salía de la fábrica el sábado después de que le pagaban, acudía a las tiendas de raya a efecto de depositar

---

<sup>4</sup>VARELA JUÁREZ, A. Ricardo, *Ibidem*, p. 10

sus vales y pagar las deudas que iba acumulando por lo que se veía obligado a pedir prestado a cuenta del salario de la semana siguiente en la tienda de la compañía, donde por fuerza tenía que comprar, porque era el único lugar en donde aceptaban los vales y le daban crédito.

A esto hay que añadir que los precios en la tiendas de raya eran entre un 10% y 15% más altos que en cualquier sitio, lo que agravaba todavía más la situación económica.

### **1.5 Época Actual**

La realidad de los países de América Latina ha sufrido una transformación sustancial en todos los órdenes en los últimos años. Se han consolidado los sistemas que regulan la vida nacional. Durante la primera mitad del siglo XX, los gobiernos se dedicaron a la consolidación de la modernidad. El sindicalismo ejerció una gran presión y la incipiente industria tuvo que adoptarse a los dictados de un gobierno apoyado por las clases populares.

La legislación laboral estableció la obligación al Estado de crear instituciones que determinaran el salario mínimo, pero no fue hasta 1934 cuando en México el presidente de la República, Abelardo Rodríguez, fundó la Comisión Nacional de Salarios Mínimo.

Durante la década de los años sesenta, cuando se hablaba del “Milagro Mexicano”, las empresas incrementaban los sueldos de su personal con base en el desempeño y los méritos: los aumentos eran cada dos años. La inflación era de un dígito, aunque existían problemas sociales importantes, los gobiernos de Adolfo López Mateos y Gustavo Díaz Ordaz orientaron su proyecto de país hacia la industrialización, con gran influencia del Estado. Las presiones del sector obrero se tradujeron en numerosas huelgas y problemas sociales que el gobierno contuvo con mano dura.

En los inicios de los años setenta, los problemas seguían creciendo y se requería de un cambio en la estrategia. El gobierno participaría con más determinación en la vida económica, permitiendo a los sectores obreros tener más influencia. En la legislación laboral se adiciono un artículo que obliga a los patrones a revisar en forma anual los sueldos de sus trabajadores y cada dos años las condiciones generales y prestaciones de los contratos colectivos de trabajo.

Las empresas empezaron a perder la buena costumbre de aumentar los sueldos con base en el desempeño; se empezó a reconocer el costo de la vida y el gobierno emitió una recomendación, con carácter casi obligatorio, de aumentar en un 20 y 10% los sueldos de toda la población trabajadora. En los primeros años de la década de los años ochenta la noticia era que nuestro país era rico. Lo descubrimientos de yacimientos de petróleo, el precio internacional de este y mucho optimismo impulsaron a pensar que era el mejor momento para poner en marcha grandes proyectos de expansión y para contratar personal que requerían, ofrecían sueldos por arriba de lo ofrecido en el mercado y mejores paquetes de prestaciones. La competencia registro un desenfreno. Pronto llegó el desencanto y volvimos a nuestra realidad.

La inflación (que ya existía) tuvo que vincularse con los sueldos: éstos se revisaban en forma trimestral y por supuesto, el salario mínimo era la medida más aproximada para mantener actualizadas las escalas salariales. A principios de los 80, México y en buena parte de las naciones latino americanas ponen en marcha el modelo conservador neoliberal, en un entorno mundial con debilitamiento del bloque socialista y surgimiento de un capitalismo al que le estorba el *Estado de Bienestar*. Con Ronald Reagan en Estados Unidos y Margaret Thatcher en Inglaterra a la cabeza, las privatizaciones, el combate feroz a los sindicatos y los derechos laborales de los trabajadores, así como el desmantelamiento del Estado de Bienestar o de los elemento constitutivos de

este, dieron como resultado, por un lado, una concentración sin precedente de la riqueza y el ingreso y, por el otro condiciones de precariedad laboral y salarial a nivel internacional. En México esa concentración sin precedentes, provoco una caída aproximada del 65% lo que incremento la desigualdad en el país.

En 1987 la inflación anual fue de casi un 160% mientras que las empresas aumentaron sus sueldos entre un 160% y un 170%; los aumentos por su desempeño quedaron reducidos a cifras que, ante el movimiento de los costos de la vida, resultaban insignificantes.

Al iniciar la década de los noventa, la economía volvió a enfrentar cambios difíciles; la entrada en vigor del Tratado de libre Comercio de América del Norte (TLCAN), la globalización, el surgimiento de la Unión Europea, entre otros factores, nos hicieron un llamado para liberar una competencia global sin paralelos. Las primeras reacciones de las empresas al enfrentarse a los productos extranjeros fueron las de buscar eficiencia, productividad y mayor calidad.

Esta corriente tiene alcances mundiales. Las nuevas teorías de calidad, mejora continua y reingeniería aparecen como probables soluciones a los problemas y como era de esperar, la administración de la compensación tiene que ajustarse y orientarse a este nuevo esquema.

Durante los gobiernos de Vicente Fox y Felipe Calderón la inflación se controló y la caída de los salarios mínimos se detuvo, sin embargo se siguieron teniendo a estos por debajo de la inflación con lo que el poder adquisitivo de los mexicanos siguió a la baja, posiblemente a esto se deba la derrota del PAN en el 2012 y el regreso del PRI a la presidencia de la Republica que durante estos años ha mantenido una política similar a los gobiernos del PAN en materia de salarios mínimos.



Pero la situación podría empeorar con los pasos de los años, ya que con las reformas recientes en materia laboral, educativa y hacendaría, lo que se prevé es que los mexicanos no solo tengan problemas de adquisición de los bienes necesarios para la subsistencia si no que habrá problemas en materia de jubilaciones que a futuro representara un problema para el Estado.

## CAPÍTULO 2

### Marco Conceptual y Generalidades

#### 2.1 Naturaleza Jurídica del Salario

José Dávalos comenta que el salario no se le debe comprender como derecho recíproco a la obligación de trabajar, porque la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, contemplan en diversos casos, que aún sin trabajo hay deber de pagar: el séptimo día, vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencia por embarazo y maternidad.

Es decir la obligación de pagar el salario es independiente de la obligación de prestar efectivamente el servicio y en consecuencia el salario puede entenderse como una prestación económica, cuya cuantía mínima debe cubrirse en efectivo y que puede integrarse mediante prestaciones en especie.

Don Roberto Charis Gómez considera: *“La Doctrina ha considerado la naturaleza del salario y según la postura de los estudiosos, se llega al absurdo extremo de considerarlo como el pago de una mercancía (el trabajo) o como el alquiler del mismo. Otros ven el simple cumplimiento de la prestación de un contrato sinalagmático por una de las partes. Nosotros creemos que el llamado contrato de trabajo, distinto como es de un convenio civil crea una colaboración entre el patrón y el trabajador para la realización de un fin económico superior a ellos mismos, ya que sobre ambos, como dijimos en otro parte, están los intereses de la comunidad consumidora de bienes o servicios y, en el último análisis, el esfuerzo común de ambos factores vigorizará la economía nacional. El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador.”*<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Vid. CHARIS GÓMEZ, Roberto. Estudios de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 2006, p. 17

## 2.2 Aspectos Generales del salario

“Toda relación laboral consta de dos partes: patrón y trabajador, que se ven unidos en un nexo de subordinación de éste hacia aquél. El patrón recibe la fuerza de trabajo de sus subordinados que, por otra parte, es la riqueza con la que cuentan los trabajadores.”<sup>6</sup>

Por ello el trabajo no puede ser asimilado al valor de cualquier mercancía sujeta, solamente, a la ley de la oferta y la demanda. El trabajador no es un producto, más al contrario, es un factor esencial de toda producción.

“Por consecuencia, su valor debe ser regulado por las mismas causas que establecen el valor de los instrumentos de la producción (tierra o capital), esto es, por la productividad de esos instrumentos.”<sup>7</sup>

“En nuestra Constitución en el artículo 5, consagra un principio que establece que: *Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución, y sin su pleno consentimiento*; este principio tiene su antecedente más remoto en la constitución de 1857. Así mismo el salario debe satisfacer las necesidades de la más diversa índole del trabajador y su familia, por lo que también se contempla que el salario nunca debe ser inferior al mínimo y que debe ser remunerador.”<sup>8</sup>

## 2.3 Concepto

Entre las diversas obligaciones que tiene a su cargo el empleador o patrón, destaca como primordial importancia, la de pagar un salario al trabajador o empleado. La doctrina y el derecho han denominado esta retribución de las más variadas formas: sueldo, salario, jornal y remuneración.

---

<sup>6</sup> DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2010, p. 199

<sup>7</sup> RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. UNAM, 3ª edición. México. 1982, p. 588

<sup>8</sup> DÁVALOS, José, *Op. Cit.*, p. 588

Sin embargo la legislación laboral vigente en el artículo 82 señala que el salario es la retribución que debe pagar el trabajador al patrón por su trabajo.

Ahora bien, para una mejor comprensión del concepto de salario, procedamos a estudiar las definiciones dadas por los doctrinarios.

1. Para el maestro José Dávalos, define: *“...el salario como el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.”*<sup>9</sup>

En dicha definición convierte al salario como el objetivo ya sea directo o indirecto que el trabajador pretende obtener a cambio de entregar su energía a disposición de su empleador. En otras palabras es la meta a lograr por quien pone a disposición de otro su esfuerzo humano, que a su vez también le requiere para cumplir un fin productivo.

2. El gran jurista Mario de la Cueva, expone al salario como *“la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa.”*<sup>10</sup>

Se observa que utiliza el vocablo “retribución”, como sinónimo de salario, considerándolo como un derecho del trabajador obtenido de su trabajo, el cual debe ser el suficiente para garantizar una vida decorosa y jamás menor porque se estaría atentando la dignidad de la persona humana.

---

<sup>9</sup> DÁVALOS, José, *ibidem*, p. 589

<sup>10</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 6ª Edición. México.2009, p. 297

3. Euquerio Guerrero señala: *“...es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador.”*<sup>11</sup>

Al igual que el jurista Mario del Cueva, considera como un derecho obtenido del trabajador a cambio de lo único que tiene y que oferta al empleador que es su energía para la realización de una actividad, así mismo incorpora la terminología de compensación, sin embargo no menciona los alcances de la compensación.

4. Ricardo A. Varela expone en su libro Administración de la compensación que: *“...el salario es el pago diario realizado por una actividad y que se complementa con el sueldo el cual lo integran todas las prestaciones.”*<sup>12</sup>

Ilustrados brevemente por cuatro conceptos doctrinales, respecto al tema, continuaremos con la perspectiva que nos brinda la norma jurídica en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo el cual haremos cita a continuación:

***“Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”***

En la lucha por un derecho del trabajo que respondiera a los principios de una verdadera justicia social, la batalla por el concepto del salario ha sido una de las que dejado una profunda huella en la conciencia de quienes participaron en ella, porque sin un ingreso remunerador y justo, la lucha habría sido en vano, luego entonces, claramente se estaría ante un desequilibrio en las fuerzas de producción, esto coadyuvaría un desorden social. Por ello es necesario crear una definición de salario que responda a nuestra realidad económica.

---

<sup>11</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 20ª Edición. México.1998, p. 165

<sup>12</sup> VARELA JUÁREZ, A. Ricardo, *op. cit.*, p. 2

Concluido el estudio mínimo sobre algunos conceptos sobre el salario y sin pretender ninguna exactitud y mucho menos menoscabar el criterio de los grandes juristas laborales podemos definir desde nuestro punto de vista que el salario es la retribución económica pagada en moneda nacional y jamás en especie que recibe el trabajador a cambio de brindar su esfuerzo físico o intelectual en las condiciones que aseguren la vida y la salud, en beneficio de un empleador, el cual le requiere para lograr un fin económico. Tal retribución habrá de complementarse con un sueldo que habrá de integrarse con las prestaciones legales y con todas aquellas pactadas entre el trabajador y el empleador. El cual tendrá como objetivo garantizar una vida digna, decorosa y un equilibrio justo entre las fuerzas de producción.

## 2.4 CARACTERISTICAS

Ya lo mencionaba Mario de la Cueva en su obra “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, que cuanto más se penetra en las instituciones laborales, mejor resalta su belleza. Es entonces, el momento para adéntranos mayormente en el análisis del salario y mencionar las características y su clasificación que nos brindan algunos destacados juristas y doctrinarios en materia laboral, destacando los siguientes atributos:

**a) De ser un salario remunerador.** “Dentro de las primeras características del salario esta la que debe de ser un salario remunerador. Proporcional a la calidad y cantidad de trabajo.”<sup>13</sup>

El término lo encontramos en el artículo 123, frac. XXVII, inciso “b”, que decreta la nulidad de la cláusula que “fije un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje”. La norma no definió el concepto, sino que, según se deduce de su lectura, dejó su determinación al juicio de las juntas en cada caso concreto puesto que sólo puede establecerse

---

<sup>13</sup> DÁVALOS, José, *op. cit.* p. 200

después de analizar todas las circunstancias que concurren: humanas, técnicas y económicas, puesto que el trabajo del hombre es uno solo, quiere decir, posee una naturaleza única, que no puede variar en función de la finalidad a que se le destine; puede ser más o menos intenso o requerir mayores o menores conocimientos técnicos o universitarios o una especial capacitación profesional, pero siempre será energía humana que se presta a una persona o institución, recibiendo a cambio un salario, retribución o remuneración. Al respecto la legislación laboral menciona que:

*“Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo.”*

Cuando se cubra una jornada inferior a la máxima, si así lo convienen el trabajador y el empleador, el salario remunerador puede ser el que proporcionalmente corresponda a esa jornada, con base en el salario mínimo. En este sentido la Suprema corte de Justicia de la Nación ha emitido la siguiente jurisprudencia:

*“SALARIO REMUNERADOR. Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.*

*Quinta época: Tomo LIII, p. 2,319. A. D. 3000/37. Martínez Tapia Consuelo y Coags. 5 votos. Tomo LIII, p. 2,354. A.D. 2083/37. García Carmen. Unanimidad de 4 votos. Tomo LV, p. 1,315. A.D. 7085/37. Sindicato de Vendedores y Vigilantes del Comercio de*

*Mérida. Unanimidad de 4 votos. Tomo LVII, p. 2,962. A. D. 1048/38. Editorial Masas, Asociación en Participación. Unanimidad de 4 votos. Tomo LXI, p. 962 A.D. 6827/38. Romero Ontiveros Alberto. Unanimidad de 4 votos. Tesis relacionada: SALARIO MINIMO. OBLIGACIÓN DE PAGARLO POR JORNADA INFERIOR A LA MAXIMA LEGAL, SALVO PACTO EN CONTRARIO. Publicada a fojas 80 del Informe rendido por el Presidente de la Cuarta Sala en el año de 1980.”*

**b) De ser el equivalente al mínimo, cuando menos.** “Conforme al artículo 85, el salario no puede pactarse en una cantidad que sea inferior al mínimo general o profesional. Cuando menos debe ser el mínimo, y en cambio no hay tasa para determinar el máximo, la ley sólo habla de salario máximo cuando se trata del pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo, participación de utilidades y prima de antigüedad.”<sup>14</sup>

**c) De ser insustituible.** El salario no puede ser reemplazado por otras formas de cancelar las obligaciones ni por otros medios de pago, no puede ser objeto de compensaciones o multas, ni se puede reducir por efecto de deducciones o retenciones y mucho menos embargable.

**d) De Pagarse en moneda de curso legal.** El salario en efectivo deberá de pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Salvo que previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón, tal y como se desprende del artículo 101 de la Ley Federal de Trabajo.

---

<sup>14</sup> SÁNCHEZ NAVARRO, Rafael. Régimen Laboral Mexicano. Editorial Legis. México. 2004, p. 132



## 2.5 CLASIFICACIÓN

“En cuanto su clasificación encontramos diversos enfoques que nos muestran los estudiosos del tema, por lo que habremos de mencionar la que desde nuestro punto de vista jurídico es la acorde tomando en gran importancia las ya señaladas por los juristas y doctrinarios. Y es por razones de orden sistemático, que se puede agrupar a los salarios desde varios puntos de vista.”<sup>15</sup>

### ***Desde el punto de vista de su valuación:***

1. Por unidad de vista de su valuación;
2. Por unidad de obra;
3. Por comisión; y
4. A precio alzado.

### ***Desde el punto de vista de la naturaleza de los factores que lo integran:***

1. En efectivo
2. En especie; y
3. Mixto.

### ***Desde el punto de vista de la periodicidad de pago:***

1. Semanal;
2. Quincenal;
3. Mensual; y
4. Anual

---

<sup>15</sup> MUÑOZ, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1983, p. 287

***Desde el punto de vista de la jornada en que se genera:***

1. Ordinario; y
2. Extraordinario.

***Desde el punto de vista de los elementos que lo componen:***

1. Tabulado;
2. Por cuota diaria;
3. Integrado; y
4. Para el cálculo de prestaciones.

De acuerdo a nuestra normatividad laboral, el artículo 83 señala que el salario puede ser estipulado por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

**I. Por tiempo.** “Es común que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del empleador para prestar sus servicios.”<sup>16</sup>

En contraste encontramos que:

**II. Por obra.** “Es aquél en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador.”<sup>17</sup>

**III. Por comisión.** La retribución es medida en función de los productos o servicios vendidos o colocados por el empleado.

**IV. El Salario a precio alzado.** Es una forma de explotación, para la obtener una retribución, puesto que se mide en función de la obra que el empleador

---

<sup>16</sup> DÁVALOS, José, *op. cit.* p. 203

<sup>17</sup> DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.* p. 358

propone alcanzar, en otras palabras el empleado recibirá un salario en base a la cantidad de trabajo materializado. Y aunque por analogía puede aplicarse el segundo párrafo del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice: *“En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal...”*, sin embargo no especifica expresamente que esto se aplique al salario a precio alzado, dejando en posibilidad del empleador de que el trabajo se realice en diversas jornadas de ocho horas.

## **2.6 Normas Protectoras al Salario**

En el Título Tercero, Capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo, denominado Normas protectoras y privilegios del salario, es el capítulo en donde el legislador recoge principios que arrojan alguna luz en favor de los trabajadores, en el tema de salarios, estableciendo que el salario tendrá las protecciones:

- a) De Disponer del salario.** Los trabajadores tienen el derecho de disponer libremente de sus salarios, no pudiéndose hacer alguna estipulación que trate de desvirtuar este principio, según lo dispone el artículo 98 de la Ley Federal de Trabajo.
  
- b) De Irrenunciabilidad del salario.** El trabajador no puede renunciar a cobrar ya los vencidos, siendo nula la renuncia al salario y la cesión del mismo, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Estos principios están fundados en la fracción XXVII, h), del artículo 123 constitucional así como los artículos 33, 99 y 104 de la Ley Federal del Trabajo
  
- c) De cobro del salario.** Debe ser el propio trabajador quien reciba el pago del salario. Cuando el trabajador este imposibilitado para hacerlo, para el pago puede hacerse a la persona que el propio trabajador designe mediante carta poder suscrita por dos testigos. Si hay contravención a

esto, el patrón no está liberado de la responsabilidad de pagar, encontrando su fundamento legal en el artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo. El instrumento de pago es la moneda de curso legal y queda prohibido hacerlo por medio de mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo por lo que al cobrarse no será objeto de compensación alguna, debiéndose pagar íntegramente, salvo en los casos previstos de descuentos autorizados por la ley.

- d) **De especie.** Las prestaciones en especie deberán ser apropiada al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.
  
- e) **Almacenes y de tiendas de las empresas.** Costumbre muy usual durante la época colonial, México Independiente y principios del siglo XX, era la de efectuar el pago en las llamadas tiendas de rayas, en las cuales los trabajadores recibían mercancías a los precios fijados por el patrón, circunstancia por la cual siempre se encontraban endeudados y nunca veían el dinero que se les pagaba. Con este antecedente, el constituyente, en el texto original del artículo 123, fracción XXVII, inciso e), declara que es nula la *“obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados”*.
  
- f) **De Prohibición de imponer multas a los trabajadores.** El artículo 107 señala que: “Es está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto”. La razón de este precepto obedece a que algunas empresas establecen multas por llegar tarde al centro de trabajo o por cualquier otro motivo, con lo que se causa detrimento en el patrimonio salarial del trabajador.
  
- g) **De Prohibición de suspender el pago del salario.** No se puede suspender el pago del salario unilateralmente por el patrón. Si se

suspende el pago del salario, da lugar a la rescisión de la relación laboral por parte del trabajador. Lo anterior encuentra sustento en el artículo 106 de la Ley Federal de Trabajo y en la fracción V del artículo 51 de la misma ley.

**h) De Descuentos autorizados.** Los descuentos autorizados los encontramos en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo que dice: “Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes.....”, de esta manera José Dávalos que “se establecen las condiciones en la cuales puede existir descuentos al salario siempre y cuando se cumplan con los requisitos que el artículo en mención señala.”<sup>18</sup>

## 2.7 Elementos Integrantes del Salario

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 84 vigente, nos hace mención de que el salario se integra en términos generales por cualquier prestación en efectivo o especie que se entregue al trabajador por su trabajo esto nos hace pensar que la intención del legislador fue el de incluir todo tipo de pago, prestaciones y hasta simples entregas al trabajador, como parte de sus retribuciones.

Por otro lado, hemos notado que lamentablemente no existe un conocimiento claro ni uniformidad de criterios para determinar en los diversos supuestos de aplicación, lo que debe entenderse como salario integrado, problema del que deriva la necesidad de analizar concretamente el ordenamiento laboral, que hace referencia a los siguientes conceptos integrantes del salario.

---

<sup>18</sup> DÁVALOS, José, *op. cit.* p. 221

- a) **Cuota diaria.** Cantidad en efectivo que recibe el trabajador por el cumplimiento de su jornada laboral.
- b) **Gratificación.** Es la recompensa pecuniaria de carácter eventual y extraordinario, que se otorga en pago de servicios especiales o bien, como un cumplimiento expreso o tácticamente convenido de los sueldos y salarios de los empleados de una empresa, o también es una forma voluntaria de remuneración que otorga el empleador a su trabajador, como cumplimiento del sueldo o retribución normales; puede ser una suma global arbitrariamente fijada o un porcentaje de las utilidades, a veces la gratificación es regular en cuanto a su periodicidad pero no en cuanto a su monto que el comerciante hace depender los beneficios obtenidos. Muchas empresas separan un porcentaje fijo de sus ganancias anuales para las gratificaciones al personal y los retienen en cuentas especiales de reserva, para irlos distribuyendo paulatinamente, según los merecimientos que a su juicio de la dirección, van demostrando los empleados.

La fijación obligatoria del aguinaldo anual, ha sustituido, en gran parte esta concepción graciable y tiende a hacerla desaparecer.

- c) **Habitación.** Es un derecho real de uso que consiste en la facultad de otorgar para utilizar una casa y morar en ella, gratuitamente. La habitación puede ser parte de la remuneración convertida entre patrón y empleado lo que es muy frecuente tratándose de peones de limpieza y personal auxiliar de hoteles y restaurantes, obreros llevados a trabajar fuera de su domicilio, etc.
- d) **Comisiones.** Es la remuneración que recibe un empleado o trabajador dependiendo del volumen de operaciones que realice.

- e) **Primas.** Es la cantidad pagada en exceso del jornal habitual o por un servicio eficiente.
  
- f) **Prestaciones en Especie.** Se dice de los pagos que se hacen a los empleados además de su salario básico por haber cumplido ciertos requisitos o haber excedido mínimos previamente establecidos. Jurídicamente se denomina así el objeto de una obligación que puede ser de dar, de hacer o de no hacer, prestación alimenticia se llama a la que resulta de la obligación de asistencia.
  
- g) **Propinas en Hoteles, Restaurantes y Similares.** Adicional voluntaria que se da como agrado al precio de un servicio, en señal de satisfacción por el mismo.

El caso de las propinas a empleados de hoteles, restaurantes, bares y giros similares es muy elocuente en cuanto al amplio alcance que para efectos laborales tiene el salario integrado por no tratarse realmente de un pago que realice la parte patronal, si no los clientes de esos establecimientos. Sobre este aspecto de las propinas el artículo 6 del Convenio número 172 formulado por la Organización Internacional del Trabajo y aprobado por nuestro país, establece que esas partidas son las cantidades de dinero que el cliente da voluntariamente a los trabajadores de hoteles, restaurantes y establecimientos similares, además de los que estos deben de percibir en forma regular como remuneración básica, con la cual queda establecida una distinción de conceptos muy importantes, de un documento que tiene vigencia legal en nuestro medio.

En el área laboral la integración de salarios comprende diversas modalidades entre otros renglones las siguientes reclamaciones obreras, indemnizaciones por riesgo de trabajo y determinación individualizada de

las utilidades de las empresas correspondiente a cada uno de los trabajadores según el nivel de retribuciones percibidas en un ejercicio determinado.

## **2.8 El Salario Mínimo**

Los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad concede a los millares de trabajadores por lo tanto es necesario dirigirse a la determinación de su concepto, por ello es indispensable mencionar que entendemos por salario mínimo. Existen diversas acepciones del salario mínimo por lo que sólo señalaremos la de carácter legal:

El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo señala que: *“Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos.”*

En otro orden de ideas la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 Fracción VI, párrafo segundo señala que los salarios mínimos generales deberá 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.

Precisando que no señala una definición de lo que es el salario mínimo si no que únicamente pretende garantizar que el mismo garantice los elementos esenciales para satisfacer las necesidades de un jefe de familia.

En otro orden de ideas, un elemento que puede ser importante para establecer una definición es la ponderación de ciertos términos como la *“dignidad humana”*; que ubican la importancia del tema y como fue expresado



en el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales relativo “...al derecho que debe reconocerse a toda persona para gozar de una remuneración que proporcione como mínimo un salario que permita una existencia digna para los trabajadores y sus familias”.

Una opinión más concreta de lo que debe entenderse por salario mínimo se expresa de la siguiente manera:

*... la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o los servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado por hora o rendimiento, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países (Convenio número 95 de 1949 para la protección del salario y convenio de 131 de 1970 para la fijación de los salarios mínimos).*

En el mismo orden de ideas menciona previamente Mario de la Cueva en su libro de *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*:

“Las Reformas constitucionales y legales de 1962 son el producto de un hondo sentido humano, del retorno a las ideas de la Declaración de derechos sociales y del propósito de llevar a los *trabajadores de salario mínimo*, tan necesitados de protección, 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*, cada uno de los cuales son *salario mínimo*, diferenciados únicamente por cuanto a los salarios mínimos generales son la base, mientras los salarios mínimos profesionales, como dice la *Exposición de motivos*

de la reforma 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*.

Del párrafo anterior señala el maestro Mario de la Cueva que salario mínimo es:

*“la retribución menor que debe pagarse a los trabajadores en general y a los de las profesiones, oficios o trabajos especiales.”<sup>19</sup>*

Al respecto nuestras leyes establecen que los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesiones, para una rama o varias áreas geográficas.

El artículo 123 de la Constitución Política en su fracción VI hace referencia al tipo de salario mínimo que deben recibir los trabajadores según su grado de clasificación:

*“Los salarios mínimos que deberá disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales...”*

Ciertamente, la evolución del salario mínimo general, en los últimos años, no ha sido satisfactoria, ya que se consideran insuficientes sus incrementos

---

<sup>19</sup> DE LA CUEVA, Mario, p. 230

nominales por que no se han ubicado por arriba de los aumentos inflacionarios, por lo que trabajadores y población en general demandan un mayor incremento salarial que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos para procurar elevar el nivel de vida de los trabajadores.

Por su parte, el salario mínimo profesional se define como la cantidad monetaria mínima a pagarse al trabajador que cuenta con cierto grado de calificación y que es aplicable para las *ramas de actividad económica profesiones, oficios o trabajos especiales*, que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos considere. Uno de los objetivos de dicha Comisión es revisar y actualizar las profesiones, oficios y trabajos especiales a los que se le fija un salario mínimo.

En México el salario mínimo puede ser general o profesional como ya se mencionó: el primero protege a los trabajadores no calificados, mientras que el segundo escuda a los trabajadores que desempeñan alguna de las profesiones, oficios o trabajo especiales que contempla la Comisión Nacional de Salarios Mínimos porque presentan un grado de calificación.

Así mismo nuestro sistema de salarios divide los salarios tanto los generales como los profesionales en áreas geográficas. Cada una de las áreas geográficas es integrada por los municipios de los Estados de la República mexicana: cabe mencionar que no todos los municipios de un Estado son considerados en la misma área geográfica o que se dupliquen en las mismas.

A pesar de ser dos clases distintas de salario mínimo, entre ellos se presentan algunas similitudes y diferencias.

Tanto el salario mínimo general como el salario mínimo profesional fueron creados, en primer lugar, para brindar una protección monetaria mínima a los

trabajadores no calificados o con un pequeño grado de preparación para desempeñar una actividad productiva, respectivamente y que no contaban con la posibilidad de ser contratados colectivamente, es decir para asegurarles a los trabajadores individuales la percepción de un salario que fuera suficiente para cubrir sus necesidades básicas, aunque hoy en día ya no cubre con tal objetivo, ha dejado de ser el elemento mínimo de subsistencia de la clase trabajadora mexicana y es que se ha sacrificado el salario tanto que el mínimo en la actualidad ni siquiera permite adquirir más de dos productos de la canasta básica y eso considerando que el salario mínimo diario que perciba un trabajador sea destinado totalmente a adquirir estos bienes.

Y es que el problema medular de los salarios mínimos en el México actual, reflejan a todas luces una política salarial subordinada al progreso económico lo que se ha convertido en un mal entendido por que sacrifica uno de los factores de la producción que, para variar, sigue siendo la clase trabajadora. Ahora se comprende que con pactos económicos o sin ellos el sacrificado siempre será el trabajador cuando lo justo sería que la responsabilidad del progreso y desarrollo económico corriera a cargo de todos los actores sociales, que todos asumieran la función social que nos haga dignos de ser mexicanos.

Algo que también parece no comprenderse en plenitud, es que el salario mínimo, como el salario en general, es precisamente la contraprestación que se debe dar al trabajador por el trabajo realizado, y por tanto, es un derecho reconocido a nivel constitucional, a lo que se puede agregar, que constituye un derecho laboral fundamental, o lo que es lo mismo, un derecho, por lo que no se debe escatimar ni por los estudiosos ni por las instituciones su protección y justa determinación.<sup>20</sup>

Ahora bien el Constituyente de 1917 estableció en la fracción IX del artículo 123 el mecanismo para determinar los salarios mínimos al señalar:

---

<sup>20</sup> RODRÍGUEZ GARCÍA, Tlexochitl Rocío. El Salario Mínimo como un Derecho Social en México. Editorial Universidad de Jalapa. México 2012, p. 57

*“IX. La fijación del tipo de salario mínimo de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación en cada Estado.”*

La Ley del Trabajo de 1931, por su parte, reguló las comisiones especiales del salario mínimo y el procedimiento para fijarlo en los artículos 414 a 428.

El sistema establecido para la fijación de los salarios mínimos tuvo poca eficacia en la práctica, por lo que fue modificado, a nivel constitucional y legal en el año de 1962.

Como resultado de la reforma citada se introdujo el término *zona económica* y se suprimieron las comisiones municipales, así mismo se establecen los salarios mínimos profesionales y para los trabajadores del campo. Los salarios mínimos eran fijados por Comisiones Regionales integradas de manera tripartita, por representantes del Gobierno, obrero y patronal y sometidos a la aprobación de una Comisión Nacional integrada de la misma forma.

En la Ley del Trabajo de 1970 no se introducen modificaciones de fondo, respetándose las disposiciones de la reforma de 1962. Sólo se agrega que los miembros de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no deberán pertenecer al estado eclesiástico (Artículo 555 Fracción III, 556 Fracción II Y 560 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo) y que la Dirección Técnica deberá conocer la situación económica nacional (Artículo 562 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo).

El 30 de septiembre de 1974 se publicó en el Diario Oficial una reforma consistente en que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional habría de

publicar regularmente una información sobre las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida, atender consultas acerca de esas fluctuaciones y fijar los salarios anualmente.

Con fecha 31 de Diciembre de 1982 fue publicada en el Diario Oficial de la federación un decreto en el que se adiciona con un segundo párrafo el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo, quedando como sigue:

*“La comisión de los Salarios Mínimos y el Secretario del Trabajo y Prevención Social podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos, durante su vigencia, siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen.”*

En el Diario Oficial de la Federación de 23 de Diciembre de 1986, se publicó un decreto por el que se reforma la fracción VI de apartado “A” del artículo 123 constitucional, a través del cual se sustituye el concepto de “zona económica”, como ámbito de aplicación de los salarios mínimos, por una clasificación más simple y flexible en los dichos salarios mínimo se establecen por niveles aplicables a las áreas geográficas que se determinen; asimismo, se suprime el salario mínimo del campo, para formalizar el resultado de un largo proceso de nivelación del salario mínimo del campo con el salario mínimo general. Igualación que culminó para todos los Municipios del país en 1982; finalmente se simplificó el sistema de fijación de los salarios mínimos, a efecto de ajustarlo a la dinámica económica actual, mediante la eliminación de las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, quedando la Comisión Nacional de Salarios Mínimos facultada para fijarlos, para lo cual se puede auxiliar de comisiones especiales de carácter consultivo.

La fracción VI del artículo 123 constitucional, como resultado de la reforma anterior, quedó 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 profesiones, oficios o trabajos especiales.*

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

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

El 21 de enero de 1988 se publicó en el Diario Oficial el decreto por el que fue modificada la Ley Federal del Trabajo, en diversos artículos, con la finalidad de ajustarla a los términos de la reforma constitucional transcrita.

En el decreto mencionado también se establece la posibilidad de que los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de patrones puedan solicitar la revisión de los salarios mínimos en cualquier momento del curso de su vigencia (artículo 570); y se aumentan las penas pecuniarias y privativas de libertad a los patrones que entreguen cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o entreguen comprobantes de pago amparando sumas de dinero superiores a las que realmente entregaron.

## CAPÍTULO 3

### Marco Jurídico de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

#### 3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El salario es una garantía constitucional que está regulada en el artículo quinto tercer párrafo de la máxima ley mexicana, el cual a la letra indica:

*“Artículo 5. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.”*

Aunque nuestra Constitución en este artículo no señale el salario con ese nombre se sobre entiende, ya que todo trabajador debe tener una retribución por su trabajo, que en materia laboral es llamada salario, sin embargo el artículo 123 en su apartado A fracción VI ya señala al salario como tal.

Por otro lado, el artículo 73 en su fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala las facultades del Congreso de la Unión;

*“Artículo 73. El congreso tiene facultad:*

*...X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, sustancias químicas, explosivos, pirotecnia, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;...”*

El Congreso de la Unión tiene atribuciones limitadas, esto es sobre la competencia que rige entre los Estados y la federación que está señalada en el artículo 124 de la carta magna que señala las facultades que no están expresamente concedidas por la constitución para los funcionarios federales, se



entiende reservadas para los Estados; sin embargo es la propia constitución la que delimita el ámbito de acción del Poder Legislativo Federal.

El artículo 73 señala las facultades del congreso y por medio de este se puede decir que es este poder federal el que tiene más atribuciones con respecto al ejecutivo y al judicial y que su función primordial es la de la creación de leyes.

Las facultades legislativas del Congreso son la creación de leyes federales que obligan, en todo el territorio nacional, a las personas cuyas conductas correspondan a los supuestos e hipótesis determinados en cada ley.

Tomando en consideración lo anterior, en la última parte de este artículo es la que da amplia facultad al Congreso de la Unión para expedir leyes en materia laboral.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la base para la creación de la Ley Federal del Trabajo, por lo cual en este extenso artículo en el apartado A, fracción VI, encontramos la figura del salario y de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

*“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.*

*El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

*A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

*...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 para proveer a la educación de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.*

*Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrado 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;*

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

*VIII. El salario mínimo quedara exceptuado de embargo compensación o descuento;*

*X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que pretenda sustituir la moneda;...”*

En este precepto se encuentran los mínimos derechos económicos y de seguridad social que deben tomarse en cuenta y ser protegidos cuando una persona presta un servicio personal subordinado a otra.

En la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Septiembre de 1929, se vuelve exclusiva para la Federación la facultad de legislar en materia del trabajo, en virtud de que, se atribuía a las entidades

federativas para hacerlo, lo cual había provocado un enorme caos que culminaba en la inseguridad jurídica. Esto sucedió hasta la creación de la Ley Federal del Trabajo en 1931.

Además se crea la posibilidad de que la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada entidad federativa fijara el Salario Mínimo, mientras se creaban las Comisiones especializadas para ello.

En la Reforma de noviembre de 1942 se reitera al Congreso Federal en la fracción X del artículo 73, la facultad de legislar en materia de trabajo. En la reforma de noviembre de 1962 se crean las comisiones para los salarios mínimos y para el reparto de utilidades, incluyendo los salarios mínimos profesionales y la delimitación de las zonas económicas.

Para 1987 tanto el Secretario del Trabajo como la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fueron facultados para que en cualquier momento que fuera necesario, se convocara a las Comisiones Regionales y a la propia Comisión Nacional para revisar los Salarios Mínimos, debido a la severa crisis que se vivía en esos momentos, y eso sigue vigente hasta la fecha. Dentro de la misma reforma se señala que la fijación de salarios será facultad de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

### **3.2 La Ley Federal del Trabajo**

En el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo señala:

*“Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”*

Como ya se mencionó en capítulo anterior el salario puede fijarse de diversas formas, por unidad de tiempo, que es la retribución que se mide según

el número de horas en el que el trabajador preste sus servicios al patrón; por unidad de obra, en donde la retribución depende del resultado del trabajo que preste el trabajador, por comisión, es aquel en el cual la retribución depende del número de productos o servicios que el trabajador vende; a precio alzado, en donde el trabajador realiza su actividad y se le paga según la cantidad de trabajo materializado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de éste se hará contar la calidad de material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. También se toman en cuenta los pagos al trabajador por las horas extras trabajadas, así como las aportaciones del 5% que sobre su salario ordinario entregue el patrón a INFONAVIT.

Al respecto el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo señala:

*“Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas...”*

Y sirve de apoyo a nuestro análisis la siguiente jurisprudencia:

**“SEGURO SOCIAL, SALARIO DE LOS TRABAJADORES DEL. INTEGRACIÓN.**

*Conforme al contenido de la cláusula primera del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones obrero-patronales entre el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social, salario es el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios y, sueldo es la cuota mensual asignada al trabajador en el tabulador de sueldos correspondiente, como: pago efectivo por su categoría, jornada y labor normal, concepto que relacionado con la cláusula 47 de dicho contrato colectivo, que dispone que los trabajadores tendrán derecho a percibir una prima de un 25% sobre los "salarios" que les correspondan durante sus periodos vacacionales, determina que en ese 25% deben tomarse en consideración las percepciones económicas que los trabajadores obtienen por sobresueldo, alto costo de vida, ayuda de renta, jornada discontinua y antigüedad, puesto que tales prestaciones las perciben con motivo del trabajo desempeñado lo que está acorde con lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, conforme al cual el salario no solamente se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, sino también por cantidades o prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que también sea derivada de su trabajo.*

*Época: Séptima Época, Registro: 1009135 Instancia: Cuarta Sala  
Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Apéndice 1917-Septiembre  
2011, Tomo VI. Laboral Primera Parte - SCJN Primera Sección -  
Relaciones laborales ordinarias Subsección 1 – Sustantivo,  
Materia(s): Laboral, Tesis: 340, Página: 326.”*

Ahora bien como se señalado la encargada de fijar los salarios mínimos le corresponde a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos quien realizara los estudios pertinentes a efectos de establecer los salarios tanto generales y profesionales que regirán en las zonas geográficas en la que se divide el salario en el territorio nacional, para todo el año.

Y del cual encuentra su sustento jurídico en la Ley Federal de Trabajo el Título Noveno, Capítulo VI, en los artículos 551 al 563 y que más adelante se mencionaran a efecto de comprender su funcionamiento.

### **3.3 Tratados Internacionales Firmados y Ratificados por México en Materia de Salario**

El Derecho Internacional o de agentes ha sido dividido en su estudio en público, privado y social; dicha división obedece a la naturaleza que el contenido de sus normas encierran: así se estará en presencia de un Derecho Internacional público cuando cumpla una triple función:

- I. Establecer derechos y deberes de los Estados en la Comunidad Internacional;
- II. Determinar la competencia de cada estado y;
- III. Reglamentar las organizaciones e instituciones de carácter internacional.

Esta función triple es producto de su evolución; pues no debemos olvidar que importantes acontecimientos han modificado estructuras y objetivos de éste.

En este sentido de ideas surge una división en el Derecho Internacional que los doctrinarios catalogan como Derecho Internacional del Trabajo, el cual ha sido definido por Roberto Charis Gómez de la manera siguiente:

*“Esta disciplina es parte del Derecho Internacional y se ubica en su vertiente social. En su concepción vigente se integra con la parte XIII del Tratado de Versalles, la Constitución de la OIT, la Declaración Relativa a los fines y objetivos de Filadelfia de 1944, el Acuerdo celebrado entre la ONU y la OIT, en la que reconoce a esta última como un organismo especializado, el Reglamento de la Conferencia General, los Convenios y Recomendaciones; así como las Resoluciones de sus diversos órganos fundamentales y auxiliares.”<sup>21</sup>*

Ahora bien la Organización Internacional del Trabajo surge en 1919, como consecuencia de los trabajos de la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, al crear la parte XIII del “Trabajo”, del Tratado de Versalles, donde se plasma la estructura de la OIT en los artículos 387 al 427, con el objetivo de cumplir con estos ideales:

- I. Buscar y obtener la justicia social, que permita alcanzar la paz universal y mantenerla.
- II. Mejorar las condiciones tan deplorables de trabajo e injusta, en las cuales se encontraban sometidos los trabajadores, en diferentes partes del mundo, las cuales amenazaban la paz y la armonía.
- III. Conseguir un régimen laboral humano para los trabajadores, a través del trabajo mano a mano con las diferentes naciones del mundo.

La Organización Internacional del Trabajo cuya principal sede se localiza en Ginebra, es una Organización multilateral que junta la participación de los gobiernos, este órgano internacional, trata de instaurar protección legal a los trabajadores y elevar a otro nivel la justicia social, con el fin de alcanzar y mantener la paz.

---

<sup>21</sup> CHARIS GÓMEZ, Roberto, p. 188

No obstante que la Organización Internacional del Trabajo ha centrado sus esfuerzos en impulsar la justicia social, sin embargo en la actualidad este concepto se encuentra amedrantado por el sistema económico actual que rige al mundo con lo cual es necesario emprender una nueva lucha que tenga por objetivo principal establecer una nueva era de justicia social, tomando como una de sus bases que el trabajo no es una mercancía, que sea considerado como el esfuerzo único que brinda el trabajador, con el objetivo de obtener los medios necesarios que le permitan llevar una vida digna.

Es necesario alcanzar una justicia social que no sólo fomente la igualdad entre los seres humanos, si no que más que brindar empleos y protección social establezca los cimientos de una civilización cuyo objetivo sea la evolución como seres razonables que habitamos en este mundo.

Sin embargo se han logrado establecer bases sólidas que han permitido reconocer a nivel internacional, los derechos laborales cuyas metas han sido la búsqueda de trabajos decorosos, condiciones laborales y económicas que permitan al trabajador como al empleador un equilibrio que permita conseguir la prosperidad y progreso de la humanidad.

Recalamos que la Organización Internacional del Trabajo se apoya en la promoción y vinculación de normas, como en el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. Además, tenemos que comprender que los trabajadores necesitan tener mejores ingresos y una mejor cobertura en materia de seguridad social, que brinde al trabajador seguridad laboral.

Las funciones que realiza la Organización Internacional del Trabajo se enfocan en la organización tripartita y el dialogo social, que busca impulsar el desarrollo social y económico.



Hemos analizado de manera breve tanto el concepto de Derecho Internacional Público y lo que los doctrinarios definen como un Derecho Laboral Internacional, para posteriormente señalar las funciones esenciales de la Organización Internacional del Trabajo.

De esta manera llegamos a establecer los sustentos para plantear la importancia de los convenios internacionales firmados por nuestro país en materia de salarios y lo que nuestro marco jurídico establece sobre el tema.

Las bases para la celebración de los tratados internacionales, en el caso mexicano son aquellas contempladas en la Constitución Política de los Estados Unidos de México y que a continuación se citan para mayor referencia:

***Artículo 89.*** *Las facultades y obligaciones del Presidente, son las siguientes:*

*...X. Dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales, así como terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos, sometiéndolos a las aprobación del Senado. En la conducción de tal política, el titular del Poder Ejecutivo observará los siguientes principios normativos: la autodeterminación de los pueblos; la no intervención; la solución pacífica de controversias; la proscripción de la amenaza o el uso de la fuerza en relaciones internacionales; la igualdad jurídica de los Estados; la cooperación internacional para el desarrollo; el respeto, la protección y promoción de los derechos humanos y la lucha por la paz y seguridad internacionales.”*

En tanto en el artículo 76 constitucional, fracción I, establece:

**“Artículo 76.** *Son facultades exclusivas del Senado:*

- I. *Analizar la política exterior desarrollada por el Ejecutivo Federal con bases en los informes anuales que el Presidente de la República y el Secretario del Despacho correspondiente rindan al Congreso.*
- II. *Ratificar los nombramientos que el mismo funcionario haga de los Secretarios de Estado, en caso de que éste opte por un gobierno de coalición, con excepción de los titulares de los ramos de Defensa Nacional y Marina; del Secretario de Relaciones; de los embajadores y cónsules generales; de los empleados superiores del ramo de Relaciones; de los integrantes de los órganos colegiados encargados de la regulación en materia de telecomunicaciones, energía, competencia económica, y coroneles y demás jefes superiores del Ejército, Armada y Fuerza Aérea Nacionales, en los términos que la ley disponga.*
- III. *Autorizarlo también para que pueda permitir la salida de tropas nacionales fuera de los límites del País, el paso de tropas extranjeras por el territorio nacional y la estación de escuadras de otra potencia, por más de un mes, en aguas mexicanas.*
- IV. *Dar su consentimiento para que el Presidente de la República pueda disponer de la Guardia Nacional fuera de sus respectivos Estados, fijando la fuerza necesaria.*
- V. *Declarar, cuando hayan desaparecido todos los poderes constitucionales de un Estado, que es llegado el caso de nombrarle un Gobernador provisional, quien convocará a elecciones conforme a las leyes constitucionales del mismo Estado. El nombramiento de*

*Gobernador se hará por el Senado a propuesta en terna del Presidente de la República con aprobación de las dos terceras partes de los miembros presentes, y en los recesos, por la Comisión Permanente, conforme a las mismas reglas. El funcionario así nombrado, no podrá ser electo Gobernador constitucional en las elecciones que se verifiquen en virtud de la convocatoria que él expidiere. Esta disposición regirá siempre que las constituciones de los Estados no prevean el caso.*

*VI. Resolver las cuestiones políticas que surjan entre los poderes de un Estado cuando alguno de ellos ocurra con ese fin al Senado, o cuando con motivo de dichas cuestiones se haya interrumpido el orden constitucional, mediando un conflicto de armas. En este caso el Senado dictará su resolución, sujetándose a la Constitución General de la República y a la del Estado.*

*La ley reglamentará el ejercicio de esta facultad y el de la anterior.*

*VII. Erigirse en Jurado de sentencia para conocer en juicio político de las faltas u omisiones que cometan los servidores públicos y que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales y de su buen despacho, en los términos del artículo 110 de esta Constitución.*

*VIII. Designar a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de entre la terna que someta a su consideración el Presidente de la República, así como otorgar o negar su aprobación a las solicitudes de licencia o renuncia de los mismos, que le someta dicho funcionario;*

*IX. Nombrar y remover al Jefe del Distrito Federal en los supuestos previstos en esta Constitución;*

- X. *Autorizar mediante decreto aprobado por el voto de las dos terceras partes de los individuos presentes, los convenios amistosos que sobre sus respectivos límites celebren las entidades federativas;*
- XI. *Aprobar la Estrategia Nacional de Seguridad Pública en el plazo que disponga la ley. En caso de que el Senado no se pronuncie en dicho plazo, ésta se entenderá aprobada;*
- XII. *Nombrar a los comisionados del organismo garante que establece el artículo 6o. de esta Constitución, en los términos establecidos por la misma y las disposiciones previstas en la ley; y*
- XIII. *Integrar la lista de candidatos a Fiscal General de la República; nombrar a dicho servidor público, y formular objeción a la remoción que del mismo haga el Ejecutivo Federal, de conformidad con el artículo 102, Apartado A, de esta Constitución, y*
- XIV. *Las demás que la misma Constitución le atribuya.*

Mientras que en el artículo 133 de la Constitución Política de Estados Unidos Mexicanos establece:

**“Artículo 133.** *Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones leyes de los Estados.”*

En relación al artículo antes citado, el artículo 89, fracción X, otorga la facultad al titular del Ejecutivo de celebrar tratados internacionales, mientras que el artículo 76, fracción I, establece que el Senado tendrá la facultad de aprobarlos. Por ello los instrumentos internacionales, en materia laboral firmados por el Estado Mexicano forman parte del ordenamiento jurídico nacional.

De lo anterior se desprende, lo que constituye las bases para otorgarle al Estado Mexicano la potestad para la celebración de tratados internacionales y con ello la aceptación de los siguientes convenios internaciones, que a continuación se señalan:

### **3.3.1 Convenio 95, sobre la protección del salario 1949:**

El convenio sobre la protección del salario, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, entró en vigor en nuestro país el 27 de septiembre de 1956, estableciendo parámetros generales, para la protección mínima del salario, ya que el salario representa uno de los elementos indispensables para el trabajador y su familia. Por lo que se convierte en un Instrumento cuya finalidad es la de salvaguardar el salario, entre otros aspectos.

Por lo cual, el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, basa su contenido en cinco aspectos:

1. La forma y el medio de pago del salario.
2. La libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios.
3. El deber de información.
4. Las garantías salariales.
5. Las medidas de aplicación.

Así mismo, se debe de entender, primero que el término salario a nivel internacional se conceptualice como “remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador, en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya calculado o deba efectuar por servicios que haya prestado o deba prestar.

Esto quiere decir que los beneficiados por este Convenio serán aquellas personas que presten un servicio personal y subordinado, aún cuando no cuenten con una relación laboral formalmente establecida.

Además se establece que los salarios serán pagados en moneda de curso legal, prohibiendo alguna otra forma representativa de la moneda de curso legal, excepto, en los casos en los que el trabajador otorgue su consentimiento. Al mismo tiempo se establece que el salario deberá ser pagado directamente al trabajador.

El Convenio estipula que los descuentos a los salarios se permitirán de acuerdo a la legislación nacional, contrato colectivo, por lo que estos descuentos deberán de ser informados a los trabajadores, de manera que se enteren de las condiciones en las que se realizarán los descuentos, así como también se deberán de enterar las autoridades competentes.

Los salarios deberán de estar protegidos de embargo o cesiones, como de la quiebra o liquidación judicial de una empresa. En cuanto, al pago de los salarios, éstos se realizarán de forma regular, excepto, cuando en el contrato colectivo se establezca lo contrario o en el laudo arbitral y en la legislación nacional. Por otra parte, cuando el salario se entregue en efectivo, se deberá de realizar en los días en los que labora y en el lugar de trabajo, quedando

prohibida cualquier forma de pago distinta a lo establecido en el contrato colectivo, laudo arbitral o legislación nacional.

El Convenio resalta la importancia de la obligación del patrón con los trabajadores, respecto a la información referente a las modificaciones o adecuaciones, respecto al salario o cualquier otro elemento con relación al salario que pueda sufrir alguna variación; por otra parte, las garantías salariales con las que se pretende asegurar el pago de los salarios y de esta manera proteger los salarios, emitiendo la siguiente recomendación:

**a) Recomendación 085, sobre la protección del salario de 1949**

Ahora bien en este sentido la Recomendación sobre la protección del salario del 8 de junio de 1949, contiene lineamientos que hacen alusión al Convenio 95, sobre la protección del salario.

Los puntos establecidos en esta Recomendación tiene como propósito señalar:

**i. De los descuentos al salario:**

*Primero.* El salario aplicado al trabajador a título de reembolso, siempre que se vincule al trabajador con daños, pérdida de algún bien del patrón o al contratante.

*Segundo.* Los descuentos correspondientes a las herramientas, materiales o equipos que el empleador ponga en las manos del trabajador. Dichos descuentos, deberán de aplicarse de manera limitada, con el fin de no afectar la manutención del trabajador como de su familia.

**ii. De la periodicidad en el pago de los salarios:**

El tiempo máximo para el pago de los salarios, será dependiendo del cálculo de la remuneración por hora, día o semana, debiendo ser pagados por lo menos dos veces al mes, y una vez al mes, cuando el cálculo sea por mes o año. Así, el pago se realizará en base a destajo o a base de su rendimiento. El tiempo máximo para el pago de su salario será por lo menos dos veces al mes, los cuales, contarán con un intervalo, no mayor a dieciséis días. A su vez, tratándose de trabajos donde el trabajador, se ocupa de tareas que exijan más de una quincena, el salario se pagará, en los intervalos que estén fijados de diferente manera por un contrato colectivo o laudo arbitral.

**iii. De la Información sobre las condiciones para percibir salarios:**

Las condiciones, en las que perciban sus salarios, deberán ser del conocimiento del trabajador, antes de que firme su contrato de trabajo: en cuanto a los recibos, con los cuales se realicen los pagos, deberán de contener los elementos indispensables, como esenciales, para que puedan informar de una manera amplia, lo relacionado al salario.

Lo que busca esta Recomendación, es detallar de manera más precisa, el contenido del Convenio, con el fin de profundizar en los tipos de descuentos, la periodicidad en el pago de los salarios y la información de las condiciones detalladas sobre los mismos y que deben de ser, del conocimiento de trabajador.



### **3.3.2 Convenio 131, sobre la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo de 1970:**

El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, se adoptó el 22 de junio de 1971, entrando en vigor a nivel internacional el 29 de abril de 1972, ratificado y vinculante al Estado Mexicano el 18 de abril de 1973, entrando en vigor en la República Mexicana el 18 de abril de 1974.

El enfoque que toma este Tratado Internacional no sólo abarca la protección del salario de los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, sino que trata de combatir la mala distribución de la riqueza, tratando de cubrir con salarios las necesidades de los trabajadores en los países en vías de desarrollo, por lo que el contenido de este Convenio, reclama a los Estados miembros de la OIT, la obligación de establecer un salario mínimo a los trabajadores dependiendo de las condiciones que permita el sistema y el empleo. En este sentido, determinadas autoridades de cada país, decidirían el ámbito de aplicación como el alcance de esta normatividad.

Por ello, el Convenio establece que los salarios mínimos no podrán ser reducidos, pero se respetará la libertad de la negociación colectiva. También, se sugiere que existan sanciones penales o de otra naturaleza, con el fin de brindar una protección más amplia y no disminuir el salario mínimo.

Dada la importancia del salario mínimo como de su determinación se deberán incluir las condiciones nacionales, dado que el desarrollo de cada país es diferente, se tomarán en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias, el costo de vida, las prestaciones de seguridad social, el nivel de productividad y el empleo.

Por ello, los miembros que ratificaron el convenio, tienen que adaptar este convenio a las necesidades nacionales, así como contar con la opinión de las

organizaciones de los trabajadores y empleadores que se encuentran interesados, al respecto se emitió las siguientes recomendaciones:

**a) Recomendación 135, sobre la fijación de los salarios mínimos de 1970**

Esta Recomendación establece que el salario mínimo se fijará, en base a los diferentes factores que repercuten en el desarrollo económico y social. Desde otra óptica, la consideración de fijar el salario mínimo limita, el ejercicio y el desarrollo de las agrupaciones de trabajadores que realizan las negociaciones colectivas que podrían alcanzar salarios más altos que los mínimos, por esta razón, la fijación del salario mínimo, debe de eliminar la pobreza y satisfacer las necesidades de los trabajadores, así como de sus familias. Por ello, la determinación del nivel salarial mínimo debe considerar los siguientes criterios:

- Las necesidades de los trabajadores y de sus familias;
- El nivel general de salarios en el país;
- El costo de la vida y sus variaciones;
- Las prestaciones de seguridad social;
- El nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Establece que los salarios mínimos establecidos deberán de ser fijados en su caso como generales o para cada grupo particular de trabajadores.

El sistema de un salario mínimo, no requiere específicamente limitarse a las distintas regiones o zonas de acuerdo al costo de vida de cada región, no obstante, no debe limitar el salario al mínimo para los grupos de trabajadores.

La recomendación establece que el proceso de fijación del salario mínimo, puede realizarse de diferentes maneras, ya que las legislaciones como las autoridades competentes pueden permitirse aceptar las recomendaciones de los organismos internacionales.

Por ende, los salarios deben de adecuarse a las necesidades del lugar y del tiempo, por motivo los salarios mínimos, deben de reajustarse a los cambios en el costo de la vida, así como las condiciones económicas del país, por lo que el ajuste, tendrá que ser realizado en intervalos regulares o cuando se considere apropiado, siempre en relación con el costo de vida de los trabajadores de sus familias y las condiciones nacionales. Por esta razón los salarios mínimos deben adaptarse a las necesidades de cada país.

**b) Recomendación 030, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928**

Es necesario señalar que la Recomendación expedida el 16 de junio de 1928, estableció diferentes métodos para la fijación de los salarios mínimos, pero recordemos que la forma en que se determinan los salarios, es una de las facultades de las que gozan los Estados.

La recomendación establece, que para poder determinar los salarios mínimos, se debe de considerar el sector empresarial, que estará representado por los empleadores, el sector trabajador estará conformado por los

trabajadores o representantes de cada industria, con el fin de poder lograr en consenso la fijación del salario de una manera más amplia y equitativa.

Según lo mencionado antes, deben de participar los trabajadores como los empleadores de manera directa en la determinación del salario mínimo, por lo que se necesitara un mismo número de representantes en cada grupo. Pero en caso de no llegar a un acuerdo deberán de colaborar estos dos sectores para determinar una o varias personas imparciales, para poder llegar a un acuerdo.

La designación de las personas que participarán en la determinación de los salarios, radican en las propuestas que propongan los empleados o los trabajadores, así se establecen aquellos individuos que participan en el organismo para fijar el salario, no deberán de tener interés en las industrias o empresas que puedan afectar o influir en su imparcialidad. Por el contrario, los organismos encargados de fijar los salarios, siempre deberán de considerar las necesidades de los trabajadores, para que pueda alcanzar un nivel de vida adecuado.

Además la protección al salario de los trabajadores debe de contener ciertas medidas mínimas.

Primero, informar a los trabajadores, las tasas vigentes. Segundo, mantener un control efectivo de los salarios pagados. Tercero, la implementación de sanciones en caso de infracciones las tasas vigentes y medidas para prevenir las infracciones.

Finalmente los Convenios y las Recomendaciones antes citadas, no esta exento de imprecisiones como de ambigüedades en sus conceptos, por lo que podemos considerar que el tema del salario mínimo a nivel internacional sigue siendo un tema muy complejo.

Si bien estos instrumentos internacionales proporcionan una guía para el actuar de las naciones, México cuenta con una serie de instrumentos internacionales que le permitirán optimizar el derecho interno y poder proporcionar una mejor calidad de vida para los trabajadores y sus familias.

### **3.4 Áreas Geográficas en las que se divide el salario en la República Mexicana**

En diciembre de 1986 se reforma la fracción VI del apartado A de nuestra Constitución señalaba que tanto el Secretario del Trabajo y Previsión Social como la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos contaban con la potestad para que en cualquier momento, se convocara a las Comisiones Regionales y a la Comisión Nacional para revisar los salarios mínimos vigentes, esto por las crisis y la inflación que vivíamos desde 1982, es en esta reforma donde se refiere a áreas geográficas, en sustitución de zonas económicas, además del área de aplicación de los salarios mínimos profesionales.

La reforma Constitucional de 1986, brinda un nuevo concepto de aplicación territorial de los montos salariales básicos, elimina el salario mínimo de los trabajadores del campo y suprime la denominación y funciones de las Comisiones Regionales.

Para ese año la diferencia que existía entre el nivel más alto y el más bajo de salario, era de un rango de casi el 300%, el cual con las mencionadas reformas se redujo hasta un 23%; además de evitarle a la Comisión Nacional que realizara el trabajo de las Comisiones Regionales, quienes con frecuencia presentaban poco interés e información sobre las valoraciones relacionadas con los salarios de los trabajadores.

No fue sino hasta antes del 2012 que las áreas geográficas salariales en la que se dividía la República Mexicana eran 3, área geográfica A, B y C.

Sin embargo el 27 de Noviembre de ese mismo año, el Consejo de Representantes de la Comisión de los Salarios Mínimos decidió revisar los salarios mínimos y profesionales del área geográfica “B” para igualarlos con los del área geográfica “A”, por tal razón todos los municipios que formaban parte del área geográfica “B”, se incorporan al área “A”; y los municipios que integraban la zona “C” se reubican en la zona “B”, tal y como se muestra en siguiente imagen obtenida del portal de internet [www.nomlinea.mx](http://www.nomlinea.mx).



### 3.5 Autoridades del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo en el título, once, artículo 523, señala quienes son consideradas autoridades del Trabajo:

**“Artículo 523.** *La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:*

- I. A la secretaría del Trabajo y Previsión Social;*
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;*
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o departamentos de Trabajo;*
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;*
- V. Al Servicio Nacional de Empleo;*
- VI. A la Inspección del Trabajo;*
- VII. A la Comisión Nacional de Salarios Mínimos;*
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;*
- IX. Derogado (DOF, 30 de noviembre de 2012)*
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;*
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y*
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.”*

De lo anterior se desprende que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es considerada una Autoridad Laboral con la potestad de aplicar las normas que se encuentren dentro de su jurisdicción.

### **3.6 La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos**

En 1963 se creó una Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y 111 Comisiones Regionales, resultado de las reformas a la fracción VI del artículo 123 Constitucional y las correspondientes de la Ley Federal del Trabajo en materia de salarios mínimos cuyo propósito fundamental sería el de procurar un más amplio y efectivo cumplimiento de los preceptos constitucionales en la materia. De esta manera, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos se constituye en el eje central de un mecanismo sui géneris, en el que los salarios mínimos son fijados por comisiones regionales que sometan sus determinaciones a la consideración de la Comisión Nacional, que puede aprobarlas o modificarlas, por su forma de organización y por la modalidad eminente participativa que reviste su estructura y su actividades.

El sistema constituye un mecanismo efectivo para facilitar el conocimiento, por parte de los factores de la producción y del gobierno, de los problemas relacionados con la actividad económica y con el nivel de vida de los trabajadores, a la vez que constituye un marco adecuado para la discusión entre los sectores.

El sistema integrado en la forma descrita continuó prácticamente con la misma estructura hasta 1986, pero es preciso señalar que, a lo largo de los 23 años que se mantuvo vigente, hubieron de realizarse muy diversos cambios en su estructura regional que dieron lugar, en sucesivos ajustes, a la operación de un sistema que al finalizar 1986 se integraba con solo 67 comisiones regionales.



Entre los aspectos más importantes de su desarrollo, debe destacarse la virtual desaparición en 1981 del salario mínimo aplicable a los trabajadores del campo, cuando el Consejo de Representantes determinó la igualación de las percepciones de aquellos con las de los trabajadores de las zonas urbanas. Destaca también la reducción de número de salarios diferentes aplicables a las zonas económicas, que se redujo a tan solo tres niveles que son los que aplican actualmente.

En diciembre de 1986, el Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados aprobaron una iniciativa del Ejecutivo que reforma sustancialmente el sistema, ya que la fracción VII establece, desde el 1 de Enero de 1987, que los salarios mínimos serán fijados por una Comisión Nacional, lo que ha dado lugar a la desintegración del sistema de comisiones regionales vigente hasta el 31 de diciembre de 1986.

Para la fijación de los salarios mínimos, los trabajadores y los patrones dispondrán de un término que vencerá el último día de noviembre para presentar los estudios que juzguen convenientes, así mismo la Dirección Técnica dentro sus atribuciones (se mencionaran más adelante), se encuentra la de presentar a consideración del Consejo de Representantes, a más tardar el último día de noviembre, el informe de las investigaciones presentadas por los trabajadores y patrones.

Durante el mes de diciembre y antes del último día hábil del mismo mes el Consejo de Representantes dictará resolución en la que fije los salarios mínimos, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica, y las opiniones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria, a su vez la Comisión Nacional expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen y 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.

Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente, y podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen o por iniciativa del Secretario de Trabajo y de Prevención 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

Los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patronos previo cumplimiento de los siguientes requisitos señalados por la Ley Federal del Trabajo, podrán solicitar a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos la revisión de salarios.

### **3.6.1 Estructura**

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

El presidente de la Comisión Nacional, conforme a lo dispuesto por artículo 552 de la Ley Federal de Trabajo, será nombrado por el Presidente de República y deberá satisfacer los requisitos que la ley establece y que a continuación se señalan:

- I. Ser mexicano, mayor de treinta y cinco años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía;
- III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos.
- IV. No ser ministro de culto; y

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

Dentro de las atribuciones del Presidente del tal organismo se encuentran las marcadas en el artículo 553 de la Ley Federal del Trabajo consistentes en:

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

Mientras que el Consejo de Representantes se integrará con la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno, y de

dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Prevención Social.

Con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Prevención Social. Si los trabajadores o los patrones no hacen la designación de sus representantes, la hará la misma Secretaría del Trabajo y Prevención social, debiendo recaer en trabajadores o patrones y el Consejo de Representantes deberá quedar integrado el primero de julio del año que corresponda, a más tardar.

Respecto a los requisitos que deben cumplir los integrantes del Consejo de Representantes la Ley Federal del Trabajo señala:

***“Artículo 555. Los representantes asesores...deberán satisfacer los requisitos siguientes:***

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

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

- I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;*
- II. No ser ministro de culto; y*
- III. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.”*

Dentro de las atribuciones del Consejo de Representantes se encuentran las siguientes:

- I. Determinar, en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones;
- II. Aprobar anualmente el plan de trabajo y la frecuencia de las sesiones;
- III. Conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución en la que regirán los salarios mínimos. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación;
- IV. Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente y solicitar de la Dirección Técnica que efectúe investigaciones estudios complementarios;
- V. Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales;

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

La Dirección Técnica se integrara con un Director, nombrado por la Secretaría de Trabajo y Prevención Social el cual contara con asesores también nombrados por quien tenga a su cargo dicha Secretaría de Estado.

De igual forma contará con un número igual de asesores técnicos y auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Dentro del artículo 584 de la Ley Federal del trabajo, estipula las atribuciones de la Dirección Técnica que a continuación se enumeran:

- I. Practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos en el plan de trabajo aprobado por el Consejo de Representantes y los que posteriormente se le encomienden;
  
- II. Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes.
  
- III. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones;

- IV. Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados;
- V. Preparar un informe, que debe contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados y un resumen de las sugerencias y estudios de los trabajadores y patrones y someterlo a consideración del Consejo de Representantes.

En el artículo 585 de la Ley Federal de trabajo determina los deberes y atribuciones del Director Técnico, siendo las siguientes:

- I. Coordinar los trabajos de los Asesores;
- II. Informar periódicamente al Presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios;
- III. Actuar como Secretario del Consejo de Representantes; y
- IV. Las demás que le confieran las leyes.”

Como se observa la Comisión Nacional de Salarios Mínimos tiene funciones encaminadas al estudio que se requiere para la fijación de salarios y por tanto es necesario seguir contando con la presencia de esta Institución, con sus respectivas reformas, en donde no coincidimos en cuanto a que esta sea la que finalmente fije los salarios mínimos, ya que como se analizara más adelante esta facultad le corresponde desde nuestro punto de vista, al Congreso de la Unión.

## CAPÍTULO 4

### Propuesta de Creación de Ley Federal del Salario Mínimo

#### 4.1 La necesidad de Desaparecer las zonas Geográficas en las que se divide los Salarios Mínimos.

La gran deuda del sistema político mexicano con la clase trabajadora sigue siendo el salario, pues el mínimo debería cubrir las necesidades mínimas de alimentación, transporte, gastos de educación, el pago de renta, recreación y ropa. Y por más de 30 años no ha existido en el país un salario que cubra estas necesidades, ya que como se aprecia en el siguiente cuadro el salario mínimo no ha crecido lo suficiente para satisfacer las demandas básicas de una familia.

<b>SALARIO MÍNIMO PROMEDIO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS 1964-2014</b>					
<b>PERIODO</b>	<b>PESOS DIARIOS</b>	<b>VARIACION RESPECTO AL PERIODO ANETRIOR</b>	<b>PERIODO</b>	<b>PESOS DIARIOS</b>	<b>VARIACION RESPECTO AL PERIODO ANETRIOR</b>
1964-1965	17.79	--	1990 <sup>27</sup>	9 138.89	0.0
1966-1967	20.90	17.5	1990 <sup>28</sup>	10 786.58	18.0
1968-1969	24.15	15.6	1991 <sup>29</sup>	10 786.58	0.0
1970-1971	27.93	15.7	1991 <sup>30</sup>	12 084.02	12.0
1972-1973	33.23	19.0	1992	12 084.02	0.0
1973 <sup>1</sup>		39.20		18.0	
1974 <sup>2</sup>	45.03	14.9	1993	13.06	8.1
1974-1975 <sup>3</sup>	55.24	22.7	1994	13.97	7.0
1976 <sup>4</sup>	67.26	21.8	1995 <sup>31</sup>	14.95	7.0
1976 <sup>5</sup>	82.74	23.0	1995 <sup>32</sup>	16.74	12.0
1977	91.20	10.2	1995 <sup>33</sup>	18.43	10.1
1978		103.49		13.5	
1979	119.78	15.7	1996 <sup>34</sup>	18.43	0.0
1980	140.69	17.5	1996 <sup>35</sup>	20.66	12.1
1981	183.05	30.1	1996 <sup>36</sup>	24.30	17.6
1982 <sup>6</sup>	244.83	33.8	1997	24.30	0.0
1982 <sup>7</sup>	318.28	30.0	1998 <sup>37</sup>	27.99	15.1
1983 <sup>8</sup>	398.09	25.1	1998 <sup>38</sup>	31.91	14.0
1983 <sup>9</sup>	459.01	15.3	1999	31.91	0.0
1984 <sup>10</sup>	598.66	30.4	2000	35.12	10.0
1984 <sup>11</sup>	719.02	20.1	2001	37.57	6.99
1985 <sup>12</sup>	938.81	30.6	2002	39.74	5.78
1985 <sup>13</sup>	1 107.64	18.0	2003	41.53	4.5
1986 <sup>14</sup>	1 474.50	33.1	2004	43.297	4.25
1986 <sup>15</sup>	1 844.60	25.1	2005	45.24	4.5
1986 <sup>16</sup>	2 243.77	21.6	2006	47.05	4.0
1987 <sup>17</sup>	2 760.83	23.0	2007	48.88	3.9
1987 <sup>18</sup>	3 314.79	20.1	2008	50.84	4.0
1987 <sup>19</sup>	4 080.08	23.1	2009	53.19	4.6
1987 <sup>20</sup>	5 101.95	25.0	2010	55.77	4.85
1987 <sup>21</sup>	5 867.24	15.0	2011	58.06	4.1
1988 <sup>22</sup>	7 040.69	20.0	2012 <sup>39</sup>	60.50	4.2
1988 <sup>23</sup>	7 252.92	3.0	2012 <sup>40</sup>	60.75	0.4
1989 <sup>24</sup>	7 833.66	8.0	2013	63.12	3.9
1989 <sup>25</sup>	8 306.03	6.0	2014 <sup>41</sup>	65.58	3.9
	1989 <sup>26</sup>		9 138.89		10.0

FUENTE: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos



Por si fuera poco en la última década el salario mínimo se ha visto rezagado, esto en gran medida a que la inflación ha estado por encima de este.

Estadísticas del Servicio de Administración Tributaria (SAT) revelan que durante la última década las percepciones de los trabajadores sólo aumentaron 20 pesos.

De 2004 a 2013, el incremento anual fue de dos pesos en promedio, como se observó en la tabla anterior, cantidad que a la fecha apenas es suficiente para comprar cinco tortillas o un huevo, lo que es considerado como un incremento insuficiente para vivir dignamente y lo que ha permitido que la pobreza en nuestro país aumente.

Considerando que el un kilogramo de espinazo de cerdo oscila en un precio mínimo de \$29.90 pesos, con un máximo de \$99.00 pesos y que un kilogramo de tortillas se encuentra entre \$7.00 pesos y \$12.50, conforme a los datos obtenidos de la Procuraduría Federal del Consumidor con fecha de 2014, y haciendo la comparación con el salario mínimo que para el 2014 fue fijado en la zona geográfica A en \$67.29 pesos, en tanto que para la zona B en \$63.77, podemos concluir que para adquirir estos dos productos de la canasta básica un trabajador tendría que pagar con los precios mínimos una cantidad de \$36.90 pesos, lo que equivale aproximadamente a la mitad del salario mínimo percibido, lo que le restaría al trabajador una cantidad de aproximada de \$30.39 pesos los cuales tendría que restarle los gastos por concepto de transporte que en la ciudad de México oscila en los \$5.00 pesos los cuales en un viaje redondo sumarían \$10.00 pesos, por lo que el trabajador únicamente contaría con \$20.39 lo que siendo reales es una utopía que una persona pueda vivir en nuestro país con un salario mínimo tan bajo como se maneja en nuestro país.

Ahora bien si analizando los siguientes precios de la canasta básica, que se muestran a continuación;

ALGUNOS PRECIOS DEL 2014 DE LA CANASTA BASICA	
PRODUCTO	PRECIOS EN MONEDA NACIONAL
Tortilla	\$12.50
Leche Pasteurizada	\$13.70
Pollo Entero	\$37.15
Carne Molida	\$75.00
Pescado Sierra	\$56.57
Agua sin Gas 1.5 lt	\$7.54
Huevo	\$28.00

FUENTE: Procuraduría Federal del Consumidor

Podemos apreciar que el salario mínimo solo es suficiente para comprar de 1 a 2 productos aproximadamente de la canasta básica, por si fuera poco al cierre de Septiembre del 2013, el 57.9% de la población ocupada ganaba menos de tres salarios mínimos como lo observamos en la siguiente gráfica obtenida de la página electrónica de la Secretaria de Trabajo y Prevención Social:



Lo que ha contribuido a que haya un aumento en los niveles de pobreza en México.

Hecho el anterior análisis, es tiempo de señalar la necesidad de homologar los salarios mínimos y con ello desaparecer las zonas geográficas

en las que se divide actualmente el salario mínimo en la república mexicana, sustentado en las siguientes consideraciones:

- a) **Primera Consideración.** Conforme a lo dispuesto en el artículo primero de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos que nos dice:

*“Artículo 1°. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte , así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

*Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados Internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.*

*Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.*

*Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.*

*Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias,*

*el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”*

Por lo tanto el artículo 123 en su apartado A, fracción VI de nuestra Constitución Política Mexicana se contradice, desde nuestro punto de vista con el artículo 1° de nuestro máximo ordenamiento jurídico, puesto que se altera la garantía de igualdad que se consagra en dicho precepto y en consecuencia existe discriminación al dividir por zonas y por sectores el salario mínimo, ya que con esto estaríamos hablando de una división de mexicanos que por razones de localidad, profesión, oficios o trabajos especiales, estén destinados a tener un salario mínimo fijado acorde a las características en mención. En el mismo orden de ideas señala que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y los Tratados internacionales, es por ello que concluimos que existe una evidente violación de derechos humanos consagrados en los tratados internacionales firmados y rectificadas por el Estado mexicano al existir una clara división de mexicanos.

Y puesto que el salario mínimo es un instrumento para lograr la justicia social, el seguir manteniendo el sistema actual en el que se divide al salario mínimo tanto general y profesional y a su vez por zonas geográficas, coadyuva a que aumente la desigualdad de clases sociales, por lo tanto es uno de los motivos por los que urge hacer cambios que permitan la homologación de salarios.

**b) Segunda Consideración.** La división de salarios, ha permitido que el costo de vida sea distinto en el territorio mexicano y es que el argumento de quienes siguen sosteniendo que lo correcto es mantener la división de salarios mínimos que actualmente se maneja, se basa en que los costos de traslados de los bienes aumenta el valor de los

bienes y consecuencia un trabajador de la zona centro del territorio no puede percibir el mismo salario que un trabajador del centro.

Sin embargo como es tiempo de generalizar los salarios y con ello conseguir una economía más uniforme.

#### **4.2 Facultad del Congreso de la Unión para regular en materia de Salarios.**

Con lo dispuesto por el artículo 72 de la Constitución Política Mexicana que a continuación se menciona:

*“Artículo 72. Todo proyecto de ley o decreto, cuya resolución no sea exclusiva de alguna de las Cámaras, se discutirá sucesivamente en ambas, observándose la Ley del Congreso y sus reglamentos respectivos, sobre la forma, intervalos y modo de proceder en las discusiones y votaciones:*

*...H. La formación de las leyes o decretos puede comenzar indistintamente en cualquiera de las dos Cámaras, con excepción de los proyectos que versaren sobre empréstitos, contribuciones o impuestos, o sobre reclutamiento de tropas, todos los cuales deberán discutirse primero en la Cámara de Diputados.”*

De lo anterior se desprende que la formación de leyes o decretos puede comenzar indistintamente en cualquiera de las dos cámaras y conforme al artículo 73 del máximo ordenamiento encontramos que dentro de las facultades del Congreso de la Unión se encuentra la que a continuación se señala:

*“Artículo 73. El Congreso tiene facultad:*

*...X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, sustancias químicas, explosivos, pirotecnia, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;...”*

Tomado en consideración la última parte de la fracción antes señalada, podemos apreciar plenamente la facultad al Congreso de la unión para expedir leyes en materia de trabajo en toda la República.

Por lo tanto el Congreso de la Unión, cuenta con la potestad para legislar sobre leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la carta magna.

Se deduce entonces que la Comisión Nacional de Salarios mínimos carece de facultad para efectos de fijar los salarios ya que el congreso siendo un órgano representativo de la voluntad del pueblo, es este quien en última instancia sea quien determine si los salarios mínimos que propone la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, sean los que habrán de regir en la República Mexicana.

Sin embargo la existencia de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, es necesaria, ya que la economía nacional no puede estar en discusión de intereses partidistas. Ya que de no contar con la existencia de dicha Comisión, anualmente el Congreso de la Unión tendría que discutir la fijación de los salarios, con lo que los partidos políticos integrantes del Congreso de la Unión únicamente utilizarían este proceso, para beneficiarse políticamente de ello.

### 4.3 Propuesta de Creación de la Ley Federal del Salario Mínimo

Es tiempo de crear un verdadero pacto nacional con todo los sectores, políticos, económicos y sociales, que permitan alcanzar la transformación que México necesita para consolidarnos como una nación desarrollada.

En ese sentido la presente investigación propone la creación de una Ley Federal de Salarios que tendrá como objetivos lo siguiente:

**Primero.** De Desaparecer las zonas geográficas en las que se divide el Salario Mínimo y de esta manera homologar las zonas y concluir con dicho proceso que en la actualidad la Comisión Nacional de Salarios Mínimo ha intentado realizar.

**Segundo.** Eliminar la división de salarios y con ello dar paso al establecimiento de un sólo salario mínimo que será general para todo el territorio nacional y regirá para todos los trabajadores, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

**Tercero.** Se transforma la Comisión Nacional de Salarios Mínimos en el Instituto Nacional del Salario Mínimo.

**Cuarto.** Desaparecer las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

**Quinto.** Establecer un nuevo procedimiento para la fijación del salario mínimo.

**Sexto.** Conceder al Congreso de la Unión la facultad de solicitar la revisión del salario mínimo.

#### **4.4 Exposición de Motivos**

Es momento de generar los cambios de fondo que permitan el crecimiento de México y ubicarlo como una nación desarrollada. Y para lograrlo la clase trabajadora de nuestro país juega un papel importante en la economía del país.

Por ello se establece la modificación al sistema de fijación del salario mínimo y con ello generar una nueva dinámica en el desarrollo de la economía Mexicana mediante:

**1. La eliminación de las zonas geográficas en la que se divide el salario mínimo.** Esto permitirá la homologación de los salarios mínimos y desaparecer la clasificación vigente los salarios, esto con el objetivo de crear un sólo salario mínimo.

**2. Transformación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.** Con la modificación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos en el nuevo Instituto Nacional del Salario Mínimo, se pretende que este sea un órgano dedicado únicamente en el estudio correspondiente para la elaboración de una propuesta del salario mínimo que habrá de estar vigente al año a partir de la entrada de la vigencia de la ley. Así mismo se elimina la figura de la Comisión Consultiva de la Comisión Nacional de los Salarios mínimos. Todo lo anterior sin dejar excluidos a todos los sectores involucrados en la economía del país como las organizaciones sindicales de patronos, obrando como intermediario al Presidente del Instituto quien será nombrado por el Presidente de la Republica y fungirá como representante del gobierno.



**3. Se otorga la facultad al Congreso de la Unión para que sea este quien fije el salario mínimo que rija en el territorio nacional, después de analizar y en su caso aprobar la propuesta realizada por el Instituto Nacional del Salario Mínimo.** Se pretende alcanzar un cambio sin precedentes en la historia del salario mínimo en nuestro país. Puesto que al brindarle la potestad al Congreso de la Unión como el órgano representativo de la voluntad del pueblo mexicano se lograra un análisis más apegado a la realidad económica de México. Ya que no sólo los grandes sindicatos podrán participar en el proyecto del salario mínimo que será vigente. Puesto que al someterse a la voluntad del Congreso la Unión la propuesta elaborada por el Instituto Nacional del Salario Mínimo y siendo este el órgano representativo los habitantes del país se discutirá de manera más democrática la fijación del salario en el país, dejando atrás la facultad otorgada a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y evitar que no solo los grandes sindicatos participen en la fijación de la remuneración económica mínima que perciba un trabajador en México.

**4. Fortalecimiento de la figura del salario mínimo.** Al crearse la ley se fortalece el concepto del salario mínimo, salvaguardando los elementos esenciales que el Honorable Constituyente consagró en nuestra Constitución Política de 1917 y de igual forma se retoma la clasificación y normas protectoras en cuanto al salario que se encuentran en la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta a la conceptualización del salario, este se mejora, con el único fin de crear un salario mínimo que responda a las necesidades actuales de la clase trabajadora.

Señalando que para evitar un crecimiento desmedido en la inflación, se propone que el salario mínimo deje de ser una unidad de medida para fines ajenos a su naturaleza.

## **4.5 Proyecto de Ley Federal del Salario Mínimo**

Por lo antes expuesto en el subcapítulo que antecede al actual me permito presentar la siguiente propuesta de ley:

### **LEY FEDERAL DEL SALARIO MÍNIMO**

#### **TÍTULO PRIMERO**

#### **PRINCIPIOS GENERALES**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Disposiciones Generales**

**Artículo 1°.-** La presente Ley es Reglamentaría de la fracciones VI, VII,VIII, IX,X y XI de la fracción A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sus disposiciones son de orden público y de interés social y se aplicara en todo el territorio nacional.

**Artículo 2°.-** Tendrá como objeto regular la fijación del salario mínimo que habrá de regir en todo el territorio nacional.

**Artículo 3°.-** Para los efectos de esta Ley y ámbito de aplicación se entenderá por:

I. Trabajo, toda actividad intelectual o material que independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio que realiza una persona.

II. Trabajador, es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo intelectual o material, de manera personal subordinado.

III. Empleador, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores de manera directa o mediante un subcontratante.

IV. Subcontratante, la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores para que realicen actividades materiales o intelectuales en favor de un empleador.

V. Salario, Es la retribución económica pagada en moneda nacional y jamás en especie que recibe el trabajador a cambio de brindar su esfuerzo físico o intelectual en las condiciones que aseguren la vida y la salud, en beneficio de un empleador, el cual le requiere para lograr un fin económico. Tal retribución habrá de complementarse con todas las prestaciones legales y aquellas pactadas entre el trabajador y el empleador. El cual tendrá como objetivo garantizar una vida digna, decorosa y un equilibrio justo entre las fuerzas de producción.

VI. Jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

VII. Instituto Nacional del Salario Mínimo, el organismo público descentralizado al que se le encomienda que, en su carácter de órgano tripartito, lleve a cabo los estudios necesarios en términos de esta ley, procurando asegurar la congruencia entre lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las condiciones económicas y sociales del país, propiciando la equidad y la justicia entre los factores de la producción, en un contexto de respeto a la dignidad del trabajador y su familia a efecto de proponer al Congreso de la Unión la propuesta del salario mínimo que habrá de regir en el territorio nacional.

## **CAPÍTULO II**

### **Salario**

**Artículo 4.-** El salario es la retribución económica pagada en moneda nacional y jamás en especie, que recibe el trabajador a cambio de brindar su esfuerzo físico o intelectual en las condiciones que aseguren la vida y la salud, en beneficio de un empleador, el cual le requiere para lograr un fin económico

**Artículo 5.-** El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

**Artículo 6.-** El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones,

prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

**Artículo 7.-** El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, que de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

**Artículo 8.-** A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

**Artículo 9.-** Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

**Artículo 10.-** Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

**Artículo 11.-** Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria

y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 5 de esta ley.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

## **CAÍTULO II**

### **Salario Mínimo**

**Artículo 12.-** Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo y nunca en especie, el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El cual no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

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

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

**Artículo 13.-** El salario mínimo será general para todo el territorio nacional y regirá para todos los trabajadores.

### **CAPITULO III**

#### **Normas protectoras y privilegios al salario**

**Artículo 14.-** Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

**Artículo 15.-** El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

**Artículo 16.-** El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

**Artículo 17.-** El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

**Artículo 18.-** 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.

**Artículo 19.-** Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;

II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;

III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y

IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

**Artículo 19 Bis.-** El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, conforme a la Ley que lo regula, establecerá las bases para:

I. Otorgar crédito a los trabajadores, procurando las mejores condiciones de mercado; y

II. Facilitar el acceso de los trabajadores a los servicios financieros que promuevan su ahorro y la consolidación de su patrimonio.

**Artículo 20.-** Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.



**Artículo 21.-** El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

**Artículo 22.-** La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley y demás disposiciones legales.

**Artículo 23.-** Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

**Artículo 24.-** El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

**Artículo 25.-** El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

**Artículo 26.-** Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 de la Ley Federal del Trabajo que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente.

En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá de informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de la Ley Federal de Trabajo, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos

descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrá exceder del 10% del salario.

En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 18 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

**Artículo 27.-** Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

**Artículo 28.-** Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 26, fracción V de esta Ley.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

**Artículo 29.-** Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier

otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

**Artículo 30.-** Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

**Artículo 31.-** Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

**Artículo 32.-** Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

## **TITULO SEGUNDO**

### **DE LA FIJACIÓN DE LOS SALARIO MÍNIMOS**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Instituto Nacional del Salario Mínimo**

**Artículo 33.-** El Instituto Nacional del Salario Mínimo funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

**Artículo 34.-** El Presidente del Instituto será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los requisitos siguientes:

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

**Artículo 35.-** El Presidente del Instituto Nacional del Salario Mínimo tiene los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo preparado por la Dirección Técnica;
- II. Reunirse con el Director y los Asesores Técnicos, una vez al mes, por lo menos; vigilar el desarrollo del plan de trabajo que efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzgue conveniente;
- III. Presentar informe anual de actividades ante el congreso de la Unión;
- IV. Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes;
- V. Disponer la organización y vigilar el funcionamiento de las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional;

VI. Presidir los trabajos de las Comisiones Consultivas o designar, en su caso, a quienes deban presidirlos;

VII. Presentar ante el Congreso de la Unión antes del 8° de noviembre de cada año el proyecto de decreto del salario mínimo.

VIII. Los demás que le confieran las leyes.

**Artículo 36.-** El Consejo de Representantes se integrará:

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

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

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

**Artículo 37.-** Los representantes asesores a que se refiere la fracción I del artículo anterior, deberán satisfacer los requisitos siguientes:

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

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

III. No ser ministro de culto; y

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

**Artículo 38.-** Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes:

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

II. No ser ministro de culto; y

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

**Artículo 39.-** El Consejo de Representantes tiene los deberes y atribuciones siguientes:

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

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

III. Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente y solicitar de la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios;

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

V. Realizar la propuesta de los salarios mínimos que habrán de regir en el territorio nacional a partir de la entrada de vigor de esta ley;

VI. Los demás que le confieran las leyes.

**Artículo 40.-** La Dirección Técnica se integrará:

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

II. Con el número de Asesores Técnicos que nombre la misma Secretaría; y

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

**Artículo 41.-** La designación de Asesor Técnico Auxiliar a que se refiere la fracción III del artículo anterior, es revocable en cualquier tiempo, a petición del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores o patrones que la hubiesen hecho. La solicitud se remitirá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que después de comprobar el requisito de la mayoría, hará la declaratoria correspondiente. La solicitud deberá contener el nombre y domicilio de la persona que deba desempeñar el cargo.



**Artículo 42.-** El Director, los Asesores Técnicos y los Asesores Técnicos Auxiliares, deberán satisfacer los requisitos siguientes:

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

II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en economía;

III. No ser ministro de culto; y

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

**Artículo 43.-** La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I. Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para la elaboración de propuesta del salario mínimo;

III. Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes pueda elaborar la propuesta del salario mínimo que regirá en el territorio nacional;

IV. Sugerir el salario mínimo;

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

VI. Resolver, previa orden del Presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios;

VII. Apoyar los trabajos técnicos e investigaciones de las Comisiones Consultivas; y

VIII. Los demás que le confieran las leyes.

**Artículo 44.-** Para cumplir las atribuciones a que se refiere la fracción III del artículo anterior, la Dirección Técnica deberá:

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

a) La situación económica general del país.

b) Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas.

c) Las variaciones en el costo de la vida por familia.

d) Las condiciones del mercado de trabajo.

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

a) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes,

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

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

III. 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 industria y otras instituciones semejantes;

IV. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patronos; y

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

**Artículo 45.-** El Director Técnico tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I. Coordinar los trabajos de los asesores;

II. Informar periódicamente al Presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios;

III. Actuar como Secretario del Consejo de Representantes; y

IV. Disponer, previo acuerdo con el Presidente del Instituto Nacional del Salario Mínimo, la integración oportuna de los Secretariados Técnicos de las Comisiones Consultivas; y

V. Los demás que le confieran las leyes.

## **CAPITULO II**

### **Procedimiento ante el Instituto Nacional del Salario Mínimo**

**Artículo 46.-** El salario mínimo se fijará cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

El salario mínimo podrá 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 del Instituto Nacional del Salario Mínimo 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 patronos previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La solicitud deberá presentarse al presidente del Instituto Nacional del Salario Mínimo por los sindicatos, federaciones y confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patronos que tengan a su servicio por lo menos dicho Porcentaje de trabajadores.

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

c) El presidente del Instituto Nacional del Salario Mínimo 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, la hará llegar al Consejo de Representantes del Instituto Nacional del Salario mínimo

**Artículo 47.-** En la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el primer párrafo del artículo 44 se observarán las normas siguientes:

I. Los trabajadores y los patronos dispondrán de un término que vencerá el último de agosto para presentar los estudios que juzguen convenientes;

II. La Dirección Técnica presentará a la consideración del Consejo de Representantes, a más tarde el último día de noviembre, el Informe al que se refiere la fracción V del artículo 44 de esta Ley;

III. El Consejo de Representantes, durante el mes de Octubre y antes del último día hábil del mismo mes, elaborará la propuesta del salario mínimo, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica, y las opiniones, estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y los patronos. Para tal efecto podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria;

IV. El Instituto Nacional expresará en su propuesta los fundamentos que la justifiquen; y

V. Concluida la propuesta, con la aprobación de las dos terceras partes que integran el consejo de representantes, el Presidente del Instituto le enviara al Congreso de la Unión a más tardar el 8 de noviembre de cada año;

VI. Una vez recibida la propuesta del salario mínimo, elaborada por el Instituto Nacional, el congreso de la Unión someterá a votación la propuesta que;

VII. Si el Congreso de la Unión no aprueba la propuesta del Instituto Nacional del Salario Mínimo la devolverá a este al día siguiente de su discusión en el Congreso de la Unión;

VIII. El Presidente del Instituto solicitara al Consejo de Representantes una nueva propuesta del salario mínimo el cual concluida y aprobada en los términos de la fracción V de este artículo, la enviara al Congreso de la Unión el cual habrá de someterla nuevamente a discusión, si este no lograra ponerse de acuerdo, el salario mínimo será fijado por el Consejo de Representantes del Instituto Nacional observando las modificaciones hechas por el Congreso de Unión y;

IX. De ser aprobado el salario mínimo por el Congreso Unión o por el Consejo de Representantes del Instituto Nacional en el caso previsto en la fracción anterior, se ordenara su publicación en el **Diario Oficial de la Federación** la que deberá hacerse a más tardar el treinta y uno de Diciembre y comenzara a regir a partir del 1° de enero;

**Artículo 48.-** La revisión del salario mínimo a la que se refiere el segundo párrafo del artículo 46 de esta Ley podrán realizarla;

I. El Congreso de la Unión;

II. Secretario del Trabajo y Previsión Social y;

III. Las organizaciones de trabajadores o los patrones.

**Artículo 49.-** Para efectuar la revisión del salario mínimo a que se refiere el artículo anterior, se observara el siguiente procedimiento:

I. El Presidente de la Instituto Nacional, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que haya recibido la solicitud y ordenará a la Dirección Técnica la preparación de un informe que considere el movimiento de los precios y sus

repercusiones en el poder adquisitivo del salario mínimo; 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 el salario mínimo vigente y elaborar una propuesta de modificación.

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

III. El Consejo de Representantes, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que reciba el informe de la Dirección Técnica imitará la resolución que corresponda fijando, en su caso, el salario mínimo que deba establecerse;

IV. La resolución de modificación del salario mínimo que emita el Consejo de Representantes será enviada a más tardar al día siguiente de su emisión al Congreso de la Unión, el cual de ser aprobada la resolución de modificación del salario mínimo, establecerá la fecha en que deba iniciarse la vigencia del nuevo salario mínimo 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. 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 sido aprobada por el Congreso de la Unión.

**Artículo 50.-** 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 patronos 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 sustitución de los faltistas;

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

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



## Conclusiones

**PRIMERA.** Desde la época precortesiana en México se dieron los primeros inicios de la figura del salario, aunque desde luego no se daba dicha figura como tal. Ya que lo que realmente en muchas ocasiones el trabajo comunal realizado por los miembros del *calpulli* era retribuido por comida o vestido sin que existiera una figura del salario.

**SEGUNDA.** La realidad es que no sólo en México si no que también los países de América Latina han sufrido transformaciones en los sistemas económicos que regulan la vida tanto Nacional como Internacional, derivado de lo anterior la figura del Salario Mínimo ha ido evolucionando sin que aún se logre hasta hoy en día un sistema eficaz en la fijación de este.

**TERCERA.** Considerando que el salario es el pago diario, en tanto que el que percibe el trabajador a cambio de su esfuerzo brindado a un empleador que le requiere para alcanzar un objetivo entonces y tras el análisis hecho en la investigación, podemos concluir que:

“El salario es la retribución económica pagada en moneda nacional y jamás en especie que recibe el trabajador a cambio de brindar su esfuerzo físico o intelectual en las condiciones que aseguren la vida y la salud, en beneficio de un empleador, el cual le requiere para lograr un fin económico. Tal retribución habrá de complementarse con un sueldo que habrá de integrarse con las prestaciones legales y con todas aquellas pactadas entre el trabajador y el empleador. El cual tendrá como objetivo garantizar una vida digna, decorosa y un equilibrio justo entre las fuerzas de producción.”

**CUARTA.** Derivado de lo anterior el Estado debe de crear las normas necesarias que protejan al salario conforme a lo establecido por el artículo 123 Apartado A Fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que permitan crear las bases sólidas de un salario digno.

**QUINTA.** El salario es una Garantía Constitucional regulada en el artículo 5 tercer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y consagrado en el artículo 123 del mismo ordenamiento jurídico.

**SEXTA.** Es necesario eliminar las zonas geográficas en la que se divide el salario mínimo y con ello homologarlos y crear un sólo salario mínimo general para todos los trabajadores del territorio nacional, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales y con ello no contradecir lo estipulado por el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**SEPTIMA.** Se concluye que la potestad otorgada a la Comisión Nacional del Salario Mínimo para que fije los salarios mínimos, se contrapone a lo dispuesto por los artículos 73 y 123 de la Carta Magna por la siguiente consideración:

Al ser la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos la que fija anualmente los salarios mínimos o en su caso la revisión de estos, se contradice con lo señalado en el artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Mexicanos que de la interpretación de su fracción X, que señala:

***“Artículo 73: El Congreso de la Unión tiene facultad:***

***X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, sustancias químicas, explosivos, pirotecnia, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios***

*financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123;..”*

Derivado de lo anterior se interpreta que es facultad del Congreso de la Unión para que fije los salarios mínimos y dar continuidad a lo convenido por los tratados internacionales en materia de la fijación de los salarios.

**OCTAVA.** Tras la terminación de la presente investigación se llega a la conclusión de que es urgente realizar una modificación al modelo que se tiene para fijar los salarios mínimos ya que el actual no responde a lo demandado por el artículo 123 en su apartado A en la fracción VI de nuestro máximo ordenamiento jurídico que señala:

*“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.  
El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

*A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

*...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 para proveer a la educación de los***

*hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrado 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;”*

Es por ello que se concluyó que ante al fracaso de las políticas neoliberales es necesario crear un modelo que responda a lo ordenado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**NOVENA.** Derivado del estudio realizado durante el desarrollo de este trabajo concluimos que la creación de una Ley Federal de Salarios, con las características detalladas en la propuesta ofrecida en el cuerpo de la presente investigación sin duda alguna crearía las bases necesarias para la transformación de nuestra gran nación convirtiéndolo más competitivo y moderno, que lo fortalezca ante los cambios actuales producto de la globalización, pero sobre todo se lograría una verdadera justicia para la clase trabajadora de nuestro pueblo Mexicano, que por décadas ha sido la clase más perjudicada ante el sistema económico que rige nuestros tiempos. La ley propuesta establecería la armonía constitucional entre los artículos 1°, 73 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al crearía los cimientos de un nuevo modelo para la determinación de un solo salario mínimo general para todos los trabajadores de la República Mexicana, satisfaciendo de esta manera las necesidades de orden económico, cultural y de salud de un jefe o jefa de familia tal y como lo consagra nuestra Constitución.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- 1. ARRIAGA ARROYO, Elizabeth.** Variación de algunos productos de la canasta básica y el salario mínimo, durante el gobierno de Felipe Calderón, Editorial UNAM. 2007
  
- 2. BOLAÑOS LINARES, Rigel.** Derecho Laboral Burocrático, Editorial Porrúa, México. 2014
  
- 3. CASTRO V, Juventino.** Ensayos Constitucionales, Editorial Porrúa, Edición 2º, México. 2009
  
- 4. DÁVALOS, José.** Derecho Individual del trabajo. Editorial Porrúa. México. 2010
  
- 5. DE LA CUEVA, Mario.** El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 6ª Edición. México.2009
  
- 6. GUERRERO, Euquerio.** Manual de Derecho del trabajo. Editorial Porrúa. 20ª Edición. México.1998
  
- 7. HANS, Kelsen.** Teoría Pura de Derecho, Editorial Porrúa, 14ª Edición, México. 2005
  
- 8. HOBELSBERGER, Walter.** Metodología Jurídica, Editorial Porrúa. México. 2004

- 9. MARGADANT, Guillermo.** El Derecho Privado Romano como Introducción a la Cultura Jurídica Contemporánea, Editorial Esfinge, 25° Edición, México. 2000
- 10. MUÑOZ, Ramón Roberto.** Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1983
- 11. RUSSOMANO, Mozart Víctor.** La estabilidad del Trabajador en la Empresa. UNAM, 3ª edición. México.1982
- 12. POMPILLO BOLIÑO, Juan Pablo.** Metodología e Investigación Jurídica. Editorial Porrúa / Escuela Libre de Derecho, México. 2012
- 13. SANCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo.** Diccionario de Derecho Laboral, Editorial Oxford University Press (Méx). 2013
- 14. SÁNCHEZ NAVARRO, Rafael.** Régimen Laboral Mexicano. Editorial Legis. México. 2004
- 15. SANCHEZ BRINGAS, Enrique.** Derecho Constitucional, Editorial Porrúa, México 1998
- 16. TENA PALA MENDIZABAL, Sergio.** Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2012
- 17. VARELA JUÁREZ, A. Ricardo.** Administración de la compensación, sueldos, salarios y prestaciones. Editorial Pearson. México. 2006

### **Legislación consultada**

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. Convención de Ginebra sobre la Protección al salario
3. Ley Federal del Trabajo

### **Páginas electrónicas consultadas**

1. <http://www.dgbiblio.unam.mx>
2. <http://www.conasami.gob.mx>
3. <http://www.stps.gob.mx>

## **FE DE ERRATAS**

**PRIMERA.** En observación del Lic. Rubén Martín Cortés Sánchez, integrante del H. Jurado del Examen Profesional del alumno Guillermo Colín Hernández, se hace referencia que el título de la investigación:

### **“PROPUESTA DE CREACIÓN DE LEY FEDERAL DE SALARIO”**

Debería de ser el siguiente:

### **“PROPUESTA DE CREACIÓN DE LEY FEDERAL DEL SALARIO MÍNIMO”**

**SEGUNDA.** Derivado de la Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos publicada el lunes 30 de Marzo de 2015 en el Diario Oficial de la Federación, que en su Quinto resolutivo señala:

*“Los sectores representados en este Consejo nos comprometemos a llevar la conclusión del proceso de convergencia de los salarios mínimos de las áreas geográficas A y B a partir del próximo mes de octubre del 2015, para llegar a un solo salario mínimo general en todo el país el de la actual área geográfica A, y a un solo salario mínimo profesional, el de la actual área geográfica A, para cada una de las ocupaciones comprendidas en el Listado de profesiones, oficios y trabajos especiales para los que rigen salarios mínimos profesionales, respetando lo establecido en el artículo 570 de la Ley Federal de Trabajo.”*

Y considerando lo señalado por la Lic. Elvia Hernández Córdova, integrante del H. Jurado del Examen Profesional que ostentara el alumno Guillermo Colín Hernández para obtener el grado de Licenciado en Derecho, se determinó que los puntos 3.4 y 4.1 de la Investigación han quedado superados con el acuerdo citado en líneas anteriores.