

00721
10



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

"NATURALEZA JURIDICA DE LA DETERMINACION DE LOS
SALARIOS MINIMOS EN MEXICO"

T E S I S
QUE PARA OPTAR AL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ELIZABETH AGUILERA HERNANDEZ

ASESOR DR. OSCAR GABRIEL RAMOS ALVAREZ



MEXICO, D. F., CIUDAD UNIVERSITARIA,

JULIO 2003

A



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

SECRETARÍA GENERAL
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

La alumna: **ELIZABETH AGUILERA HERNANDEZ**, con número de cuenta 9035121-9, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**NATURALEZA JURIDICA DE LA DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS MINIMOS EN MEXICO**", bajo la dirección del Lic. **OSCAR GABRIEL RAMOS ALVAREZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 2 de junio del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 25 de junio del 2003.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario
DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaría General de la Facultad.
c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

Autorizo a la Dirección General de la U.N.A.M. a difundir en forma electrónica el contenido de este oficio.

NOMBRE: Elizabeth Aguilera Hernández
FECHA: 15 de Agosto de 2003
FIRMA: Elizabeth

B

Ciudad Universitaria, 2 de junio de 2003

DR. GULLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario del Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho
Universidad Nacional Autónoma de México

P R E S E N T E

Apreciable Maestro y amigo:

Informo a Usted que la pasante **C. Elizabeth Aguilera Hernández**, ha concluido bajo mi dirección la tesis denominada: **"Naturaleza Jurídica de la Determinación de los Salarios Mínimos en México"**.

Lo anterior, para que si en ello no hay inconveniente, se digne usted autorizar la tesis concluida, que para ello acompaño, y que cuenta con la aprobación del suscrito, a fin de que la referida alumna continúe con los trámites progresivos a su titulación.

Honrado por su atención, le anticipo mi cabal agradecimiento.

ATENTAMENTE


DR. OSCAR GABRIEL RAMOS ÁLVAREZ

C

A JOSÉ G. AGUILERA LARIOS Y
MARÍA DE LA CRUZ HERNÁNDEZ
PÉREZ, MI PAPÁ Y MAMÁ: A quienes
les debo mi ser; el apoyarme y
entenderme para así concluir mis
estudios de licenciatura; y sobre todo
el gran cariño que nos tienen.

A LIZ, YANETH Y PEPE, MIS
HERMANOS: Gracias por el
cariño que nos tenemos y
apoyo.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO: Generosa
y humanista, Gracias.

A MI ASESOR DOCTOR
OSCAR GABRIEL RAMOS
ALVAREZ: En reconocimiento
y sincero agradecimiento por
su valiosa dirección, revisión y
paciencia.

D

AL LICENCIADO IGNACIO RAMOS
ESPINOSA: Por su ayuda
desinteresada y apoyo en la
realización de esta tesis.

A ALEX SOSA: Gracias a su
insistencia pude concluir este
proyecto, te quiero mucho.

A CLAU, FER Y ALEX . Gracias.

A MIS AMIGOS: Porque
contribuyeron a la realización de
la presente. Y aunque no
estemos juntos, siempre los
recordaré.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objeto determinar la naturaleza jurídica del acto que decide los salarios mínimos en nuestro país y los efectos que produce, así como la manera de modificarlo o impugnarlo en su caso.

Se analizarán diversos elementos que influyen en tal determinación, los que aparecerán durante el recorrido del trabajo, conformando sus distintos capítulos, a saber: el concepto de salario, lo mismo en el campo económico como en el jurídico; su derivado, el concepto de salario mínimo; las formas de salarios mínimos adoptadas en algunos países, de modo que se perfile mejor el sistema mexicano.

Se examinará el órgano actual que determina los salarios mínimos, su composición y su funcionamiento. Resuelto lo anterior se entrará a exponer la regulación legal de la determinación de los salarios mínimos y de ahí se abrirá la discusión sobre cuál es su naturaleza jurídica.

Se abordarán las maneras de modificar e impugnar la determinación y se harán las conclusiones.

En todo pusimos nuestro mejor esfuerzo, ciertamente inexperto, por lo que suplicamos su generosa comprensión.

NATURALEZA JURÍDICA DE LA DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS EN MÉXICO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPITULO I.- NOCIONES PREVIAS

Págs.

I. El Concepto de Salario.- Para la Economía. Para el Derecho.....	1
II. Salario Mínimo en el Derecho Mexicano del Trabajo.	
a) Surgimiento.....	11
b) Evolución.....	18
c) Estado actual.....	29

CAPITULO II.- ALGUNOS SISTEMAS DE FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

I. Introducción.....	39
II. Estados Unidos de América.....	44
III. Canadá.....	48
IV. Argentina.....	48
V. Venezuela.....	53
VI. Costa Rica.....	58
VII. España.....	61
VIII. Italia.....	66
IX. Francia.....	68

CAPITULO III. NATURALEZA JURÍDICA DEL ÓRGANO QUE DETERMINA LOS SALARIOS MÍNIMOS EN MÉXICO

Antecedentes.....	71
I. Composición del Órgano.....	79
II. Funciones.....	81
III. Ubicación.....	84

CAPITULO IV. EL ACTO JURÍDICO DE LA DETERMINACIÓN

I. Preparación de la Decisión.....	87
II. Forma de Adoptar la Decisión.....	88
III. Publicación.- Efectos.....	121
IV. Ámbito Espacial de Validez.....	122
V. Ámbito Personal de Validez.....	124
VI. Las Tres Funciones del Estado Moderno.- Los Actos en Razón del Órgano, de la Forma y de la Materia.....	125

CAPITULO V. MODIFICACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

I. Previsión normal de la Ley.....	135
II. Modificación extraordinaria.....	137
III. Medios de impugnación.....	139

CONCLUSIONES.....	159
--------------------------	------------

ANEXOS.....	162
BIBLIOGRAFÍA.....	222
LEGISLACIÓN.....	226
HEMEROGRAFÍA.....	227
PAGINAS DE INTERNET.....	228

PAGINACION

DISCONTINUA

CAPITULO I.- NOCIONES PREVIAS

I. Concepto de Salario.- Para la Economía. Para el Derecho.

El salario es la retribución que se paga al trabajador por su trabajo.

Este concepto genérico se ve inmediatamente asediado en su definición para el derecho, porque en primer lugar hay muchas personas que prestan sus servicios personales, es decir, que desarrollan trabajo, y sin embargo su pago no es salario, debido a que no se encuadran dentro de los conceptos del Derecho del Trabajo.

Hay muchas personas que por su trabajo reciben diversas clases de estipendio y no todas reciben el calificativo de salario, porque no reúnen las características que el Derecho del Trabajo le asigna a ciertas percepciones, incluidas las en especie.

En el mundo moderno las ganancias que se obtienen por trabajar, y que desde el punto de vista económico resultan salario, no lo es para el derecho, ya que pueden obtenerse por el ejercicio de una profesión libre, por la realización de un contrato mercantil de comisión, por el autoempleo o por la producción y comercio personal de bienes y servicios.

Lo anterior exige deslindar lo que pueda significar el salario desde el punto de vista económico y lo que finalmente significa para el derecho.

Para este propósito debemos tener en cuenta que una sociedad, sea un pequeño poblado, una ciudad, una región, un país o el mundo entero, para existir necesita satisfacer sus necesidades

materiales de subsistencia y las de orden psíquico o social o ideológico que, naturalmente, son resultantes de la primera necesidad: la necesidad de existir.

Estamos partiendo de la base de que la vida humana no puede darse individualmente, sino que de manera ineluctable ha de realizarse en sociedad con sus prójimos, es decir, en una colectividad humana.

Para satisfacer las necesidades se requieren satisfactores de diversas clases, dependiendo de la necesidad a satisfacer. Así por ejemplo, satisfactores materiales para necesidades materiales como el alimento, el vestido, la habitación, la transportación, la salud y de índole espiritual o humano para las llamadas necesidades superiores del hombre como el arte en general, la religión, la filosofía, etcétera.

Una ley sociológica constante es la consistente en que por regla general, para las necesidades materiales del hombre, las colectividades están ligadas en razón directa al territorio que ocupan y por tanto a la producción y circulación de los bienes materiales en ese territorio o a la búsqueda de esos bienes en territorio distinto que pudiera resultarles menos esforzado, menos caro, menos problemático adquirir.

Por eso, la ciencia de la economía llamó a ese conjunto de movimientos que las colectividades tienen que hacer para subsistir, y en su caso para prosperar, proceso económico, que es la utilización más adecuada de los recursos materiales y técnicos, de los recursos monetarios y de crédito y de los recursos humanos necesarios para su transformación.

El proceso económico es pues, la producción, la circulación, el consumo y la distribución de bienes y de servicios, en una colectividad dada y en un tiempo dado que generalmente es de un año.

Desde el punto de vista metódico, para que haya producción de un bien o servicio, satisfactorios de las necesidades, se requiere la presencia de cuatro elementos o factores de la producción: la naturaleza, el capital, la organización y el trabajo.

Para llevar esos satisfactorios a los centros o lugares de consumo se van a utilizar, sean agotables al primer uso o perdurables, se requiere el fenómeno de la circulación: la transportación, la comunicación, la intermediación del dinero y del crédito, la creación y desarrollo de centros de mercados y de lugares de consumo, mismos que pueden estar en el lugar, en las tiendas, expendios, cantinas, restaurantes, hoteles, oficinas, etcétera.

La economía busca satisfacer los bienes y servicios necesarios para el hombre. Ahora bien la economía ve al salario y al precio como equilibrio el uno del otro, dice que al aumentar el precio de los bienes y servicios debe aumentar proporcionalmente el salario, el concepto mas apegado al salario para los abogados y economistas es el denominado por la economía como el SALARIO REAL y este "es la relación entre el salario y el nivel de precios o lo que es lo mismo, la cantidad de bienes que se pueden comprar con una hora de trabajo."¹ Entendiendo esto por la remuneración económica ganada por un

¹ DORNBUSCH y FISCHER. "Macroeconomía". Trad. Jimena García Pardo, Edit. Mc. Graw-Hill, 5ª. Edic. 1992. p. 551.

trabajador por haber hecho algún trabajo referente a la producción o por haber prestado algún servicio.

Los economistas observan que la naturaleza de la fijación de los salarios es crucial para el equilibrio macroeconómico, entendiéndose por este "es el que analiza el comportamiento global de la economía y las políticas económicas que influyen en el consumo y la inversión, la moneda del país y la balanza de pagos, los determinantes de las variaciones de los salarios y los precios, las políticas monetarias y fiscal, la cantidad de dinero, el presupuesto del sector público, los tipos de interés y la deuda pública. En resumen, trata de los temas y de los problemas económicos más importantes de la actividad".²

Este concepto es importante resaltarlo debido a que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos hace un estudio para determinar el salario, lo cual trataremos más adelante.

En todos los movimientos sociales hay actividad humana que presta un servicio, es decir, un trabajo, mismo que para diferenciarlo del trabajo factor de la producción, la economía llamó trabajo productivo.

En ese proceso se van intercambiando ganancias, las que al final del proceso y por ello generalmente se señala un año, nos deben arrojar un resultado total que la economía llama por un lado producto interno bruto (PIB) o, de otra manera, el producto nacional, que es la suma de los valores obtenidos durante todo el proceso.

² Ibidem, p. 3.

Pero esas ganancias se distribuyen a cada uno de los factores de la producción y así, la naturaleza gana la renta, el capital gana el interés, la organización gana el provecho y el trabajo gana el salario. **El Exo**

Como se puede ver, el salario como concepto económico es un concepto demasiado extenso, que abarca todas las ganancias, monetarias o no monetarias, obtenidas por las personas que realizaron el trabajo de la producción o el trabajo productivo de la circulación y del consumo.

En su evolución, el proceso económico fue influido por los procesos sociales, por los procesos políticos y por los procesos jurídicos hasta presentar el panorama actual.

Desde el punto de vista del derecho, es muy conveniente precisar el atributo que distingue al salario en una relación jurídicamente subordinada, es el trabajo. Así lo establece el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, aunque el proyecto de Ley del Ejecutivo Federal, en vez del texto actual de "por su trabajo", decía "a cambio de su trabajo", según lo hace notar el Maestro Ramos Alvarez.³

El mismo autor hace notar que en el artículo 82 invocado, se suprimió la referencia que hacía al contrato de trabajo la Ley Federal del Trabajo anterior, porque la vigente regula también la relación de trabajo; pero igualmente elimino toda idea de cambio o de comercio en

³ RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. "Trabajo y Seguridad Social". Ed. Trillas, México, 1991. p. 9.

las relaciones obrero patronales al decir de la comisión dictaminadora de la Cámara de Diputados.

El artículo 82 actualmente indica lo siguiente: "El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

El concepto extenso de salario, consagrado en el artículo 84 de la ley laboral, pareciera alcanzar el concepto económico de salario, pues abarca los "pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".⁴

Ahí figuran "percepciones que no se causan todos los días, ni para todos los trabajadores, ni en todas las empresas, ni en todas las dependencias de ésta, o dicho de otra manera, esa expresión no significa que integren forzosamente el salario de un trabajador concreto; habría que desentrañar primero su causa y el efecto para el cual se prevé el pago; habría que responderse si lo integra para cuál efecto o bien responderse si el pago tiene la naturaleza de salario en forma independiente, no integrada en otra".⁵

Dicho de otra manera, no todas las percepciones pueden formar parte del salario diario o del salario del día único en que se presenten a cambio de trabajo, a diferencia de las percepciones que obedezcan a una causa que no sea el trabajo, y en tal caso no lo integrarían.

⁴ Ibidem p. 10.

⁵ Idem.

En un ejercicio sencillo si el viático es pagado para poner al trabajador en un lugar distinto del habitual, para que ejecute sus labores, no es salario, como sí lo es lo que se le paga por realizar esas labores.

Lo anterior también se sustenta en las siguientes jurisprudencias:

"Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: Octava Época

Tomo: III Segunda Parte - 2

Página: 737

RUBRO: SALARIO, INTEGRACIÓN DEL. APORTACIÓN AL INFONAVIT Y PAGO DE VACACIONES, NO QUEDAN COMPRENDIDOS.

De acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, prima, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; en consecuencia, para los efectos del pago de indemnizaciones a que se refiere el artículo 89 del citado ordenamiento, el salario debe cuantificarse de conformidad con las diferentes prestaciones que lo integran y obteniendo el promedio diario, sin que puedan considerarse como salario diario el pago de vacaciones y la aportación que se hace al INFONAVIT; pues lo que se refiere a las vacaciones, las cantidades que por tal concepto recibe el trabajador, no incrementan en modo alguno el salario diario, ya que no es más que lo que recibe el trabajador por el pago de los días dejados de laborar, precisamente por estar de vacaciones; por lo que respecto a la aportación al INFONAVIT, son cantidades destinadas a resolver el

problema habitacional de los trabajadores, de manera solidaria, sin que incrementen el salario para los efectos de su integración, ya que su destino es crear sistemas de financiamiento que les permita obtener crédito barato y suficiente, para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación y mejora de sus casas y para el pago de pasivos adquiridos por esos conceptos.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

PRECEDENTE:

Amparo directo 1343/88. Armando Vértiz Guerrero. 30 de marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Ceja Villaseñor. Secretario: José Luis Flores González.

Reitera el criterio sustentado en la Jurisprudencia 270/85, Quinta Parte."⁶

"Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: Séptima Época

Tomo: 19 Quinta Parte

Página: 35

RUBRO: SEGURO SOCIAL, SALARIO DE LOS TRABAJADORES DEL INTEGRACIÓN.

El hecho que a un trabajador se le pague una compensación fija por tiempo extraordinario que pudiera laborar, no puede considerarse como formando parte del salario ni en los términos de la cláusula 93 del

Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, ni tampoco del artículo 86 de la antigua Ley Federal del Trabajo, porque aunque la recibió periódicamente no integra su percepción como cambio de labor extraordinaria, sino que esa compensación se le pagaba por posibles horas extraordinarias que pudiera trabajar, lo que indica que no es pago de una labor ordinaria sino extraordinaria; en cuanto al pago mensual de ayuda de renta, esta percepción tampoco puede considerarse como formando parte del salario, porque en la cláusula 145 del contrato de trabajo mencionado, que es la que la instituye, se pactó expresamente que esta ayuda para el pago de renta de casa-habitación, no tendría repercusión de ningún género, sobre las demás prestaciones que se consignan en el contrato, y sin que se considere que forme parte de su salario, en los términos de la cláusula 93 finalmente, debe decirse que tampoco puede considerarse que forme parte del salario la cantidad que recibía el trabajador para "gasolina", porque esta suma no se le pagaba a cambio de su labor ordinaria, sino que era una cantidad que recibía como un medio de hacer más rápida y expedita su labor.

PRECEDENTE:

Amparo Directo 1051/70. Reynaldo Abril Coburn. 6 de julio de 1970. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Sexta Época, Quinta Parte:

* Volumen LXXXIV. pág. 20. Amparo directo 7238/61. Anselmo Martínez García. 17 de junio de 1964. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

⁶ Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Salario, Integración del. Aportaciones al INFONAVIT y pago de vacaciones, no quedan comprendidos.

NOTA: *"En la publicación original esta tesis aparece bajo el rubro: "HORAS EXTRAS, PAGO DE, NO PASA A FORMAR PARTE DEL SALARIO ORDINARIO" con diferente redacción."*⁷

Visto lo anterior y tomando en cuenta que la función de la ley en materia del trabajo es establecer topes mínimos, debajo de los cuales las condiciones pactadas no pueden operar y se sustituyen por las dispuestas en la ley, el salario mínimo es la cantidad mínima que en efectivo debe recibir el trabajador por su trabajo, como efectivamente lo reconoce el artículo 90 de la ley vigente si bien agrega que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Es obvio que la cantidad de dinero fijada para el salario mínimo en el Distrito Federal, es de 43.65 pesos, es evidentemente insuficiente para atender las necesidades que la Ley intenta satisfacer por su medio, independientemente de que en la realidad hay quienes ni al salario mínimo llegan, o bien, según se dice en los medios empresariales hay quienes realizan su trabajo por dos o por tres salarios mínimos.

Supongamos un número de calorías básicas para la sustentación de la vida propia del trabajador pero también de su familia. Requerirían alimentos y otros bienes cuyo costo en el mercado es superior al valor del salario mínimo.

⁷ Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Seguro Social, salario de los trabajadores del. Integración.

Sirve como referencia para pagos de indemnizaciones laborales, civiles, fiscales o de otra índole, que las leyes respectivas han incorporado a su cuerpo como una medida de pago.

Esto también demuestra que una colectividad acostumbrada al salario mínimo, tiene arraigado el concepto y lo utiliza para menesteres distintos al trabajo propiamente dicho.

Quizá conviniere hacer un reanálisis de su función, para ubicar un monto adecuado que cumpla la función de ofrecer un nivel mínimo decoroso de vida para el trabajador.

II. Salario Mínimo en el Derecho Mexicano del Trabajo.

a) Surgimiento

En México y con el firme propósito de comprender cuál ha sido la evolución de los salarios mínimos, se realiza un análisis de los hechos que le dieron origen.

La época precolonial tenía una estructura bastante definida en la organización de las actividades del trabajo; la clase media la conformaban los comerciantes y artesanos quienes pagaban un tributo por el ejercicio de sus oficios, también existieron trabajadores de varios oficios, siendo primero aprendices y después maestros.

"El primer sistema de trabajo de la Nueva España tuvo como base, hasta mediados de siglo XVI, la esclavitud de los indios, que se empleaban de preferencia en las minas y otras faenas duras, y los servicios personales. Ambas eran formas de trabajo gratuito,

porque al esclavo no había que pagarle salario, y por otra parte, aquellos servicios que en un principio recibieron los encomenderos, estaban fundados en la idea de que los indios de sus encomiendas, por ser vasallos debían pagar tributo, y como parte de él su trabajo personal, de manera que tampoco era una forma remunerada de trabajo".⁸

En esa época había gran cantidad de trabajadores quienes por su condición estaban obligados a pagar tributo y llevar una vida degradante.

En la Colonia se conocieron diferentes tipos de trabajo como lo son la esclavitud, la encomienda, el repartimiento, el peonaje y el trabajo voluntario.

Al liberarse los esclavos en el siglo XVI, de acuerdo con la real cédula del 22 de febrero de 1549, se suprimieron los servicios personales de las encomiendas para reducir éstas al cobro de rentas en especie o en dinero, varió por completo el panorama del trabajo indígena en la Colonia.

"...La corona encargó al Virrey Velasco, en las instrucciones de 16 de abril de 1550, que procurara que los indios se alquilasen para trabajar en labores del campo y obras de ciudad, de manera que no estuviesen ociosos. El Virrey ordenaría que el jornal se pagase a lo mismos indios trabajadores y no a los principales ni a otras

⁸ ZAVALA Silvio. Ensayos Sobre la Colonización Española en América. 1972. p. 133.

personas. El trabajo será moderado y los que excediesen en esta materia serían gravemente castigados".⁹

"Es por todo esto, a lo que añadirse las incompatibilidades de lengua, religión y otras manifestaciones de vida y de cultura que separaban entonces a los dos grandes núcleos llamados a integrar la sociedad mexicana, por lo que no se realizaron las esperanzas de la corona de pasar inmediatamente de la esclavitud a la tributación de servicios personales al alquiler voluntario por jornal. Desde la época del propio Virrey Velasco comienza a perfilarse un alquiler impuesto por el estado, pero retribuido. Las justicias o los jueces repartidores, llamaban imperativamente a los trabajadores indios y los reparte por tandas de trabajo a las labores agrícolas, minas, obras públicas y trabajos domésticos de la sociedad colonial.

Es así como se organiza lo que se llamó en Nueva España el cuatequil o alquiler forzoso. La ventaja que ofrecía al indio esta nueva forma de trabajo, si se le compara con el sistema anterior, era que percibía un jornal y la autoridad pública moderaba el tiempo y la clase de servicio. Pero no pudo prescindirse entonces de la coacción, aunque lentamente, en ciertas formas, aparecía el trabajo voluntario."¹⁰

En Nueva España el plazo del servicio era casi siempre semanal y acudía cada indio tres o cuatro semanas al año. En lo que respecta a la minería de Nueva España, había la limitación de que los

⁹ Ibidem, págs. 133, 134.

¹⁰ Ibidem, págs. 136, 137, 143, 144.

indios de servicio ó tapisques como se les llamaba, no podían ser introducidos en las minas, sino que debían trabajar en la molienda de los metales en los ingenios. Los otros trabajos eran desempeñados por los laborios o indios voluntarios, que solían ganar buenos jornales y a los que comúnmente se daba participación en el metal que sacaban, llegando a especializarse en los servicios de las minas.

El período que abarca la administración de Velasco (1150-1564), la de Don Martín Enríquez (1568-1580) y la de otros Virreyes hasta principios del Siglo XVII, se caracteriza por la ampliación y el arraigo del alquiler forzoso, que llega a constituir el cauce fundamental del trabajo en la Colonia.

Ni los encomenderos lograron permanecer independientes de la Institución del cuatequil. Los trabajadores así entregados no eran ya gratuitos, pues los encomenderos, debían pagarles los jornales acostumbrados.

Cabe hacer notar que la encomienda no equivalía a un título de propiedad territorial, posteriormente el encomendero perdió el poder sobre la fuerza de trabajo de sus indios, ya que ésta fue manejada por la justicia real.

En 1600 se produjo un aumento importante de los salarios de los indios. Al principio se les pagaba medio real al día;(un real era equivalente a una moneda de veinticinco céntimos de peseta) después se llegó a pagar un real a los peones y dos reales a los oficiales, es decir, a los albañiles, carpinteros, herreros u otra personas que conocían un oficio; más adelante se aumento la paga del peón a un real al día y la comida, o uno y medio reales. Comparando estas

últimas cifras con las primeras, se advierte una triplicación en el monto nominal de los jornales.

El 24 de Noviembre de 1601 y en el año de 1609, se dieron nuevas cédulas reales que aspiraban a implantar el trabajo voluntario y a poner fin al alquiler forzoso.

En el plano industrial existieron dos formas de trabajo: los gremios y los obrajes; el primero agrupa a personas dedicadas a un mismo oficio, como lo son los zapateros, mineros, herreros, etcétera, por lo que toca al obraje este es una "prestación de trabajo que se imponía a los indios de América, que nuestras leyes procuraron extinguir; por lo general eran actividades de carnicería y despacho de los productos de carne de cerdo"¹¹

Los gremios estaban integrados por asociaciones de artesanos con categoría, casi nunca percibía un salario, a cambio de su trabajo se le daba enseñanza, casa, comida y vestido. De igual manera de trata al aprendiz.

El oficial era un asalariado, lo recibía semanalmente y variaba con su antigüedad y destreza; el maestro era un técnico y educador, cobraba su salario por unidad de obra y a destajo.

El Maestro de la Cueva señala:

"En la época Colonial México tuvo su organización corporativa que en sus rasgos principales correspondió a la de Europa.

¹¹ SANTA MARÍA, Francisco J.- Diccionario de Mejlcanismos. 5a Edic. Porrúa, Mejlco (sic) 1992.

La parte más importante de legislación de esa época se encuentra en las leyes de Indias que tanto hicieron por superar el nivel de vida de los indígenas de la Nueva España; en esas leyes se contienen muchas disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo."¹²

La Constitución de 1824 decretó la libertad para practicar cualquier oficio honesto, continuando la carencia de leyes protectoras para el trabajador. En 1854, la industria textil, que era la más importante, daba ocupación a unos doce mil obreros con jornal de tres reales diarios. Si tomamos en cuenta que en 1823, un obrero en esta misma industria ganaba dos reales y medio, encontramos en treinta y un años un aumento irrisorio de sólo seis centavos, lo anterior es un reflejo no sólo de la falta de protección del trabajador, sino una deficiencia política y social.

Según apunta el maestro Mario de la Cueva: "en el constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo al ponerse a discusión el artículo cuatro del proyecto de constitución, relativo a la libertad de la industria y del trabajo, suscitó Vallarta el debate, en un brillante discurso puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborantes, con profundo conocimiento expuso los principios del socialismo y cuando todo hacía pensar que iba concluir en la necesidad de un derecho del trabajo, confundió el problema con el de la libertad de industria."¹³

¹² DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I Edit. Porrúa. México, 1960, p. 93.

¹³ *Ibidem*, p. 93.

Lamentablemente, el Constituyente desvió el punto de discusión y votó en contra del derecho del trabajo.

En 1872, se crea el primer gran círculo de obreros de México para unificar a las asociaciones mutualistas.

En 1876, se celebra el primer congreso general de obreros en el que se pretendía alcanzar la autonomía, la exaltación y el progreso de la gran familia obrera. Se proponía la fijación de un salario mínimo en todos los estados de la República, además variaciones en el tipo de jornal cuando las necesidades del obrero así lo exigían.

Con el capitalismo imperialista se anteponen los intereses del capital y del trabajo y surge el proletariado con enormes desventajas, ignorancia y desorientación entablando la lucha contra el capitalismo. La jornada de trabajo era de más de doce horas sin descanso semanal, sin asistencia médica, sin condiciones de higiene, sin pago de salario en efectivo.

Los trabajadores contaban con una relativa defensa: el artículo 9 de la Constitución de 1857, que concedía a las personas, y entre ellas a los obreros, el derecho de asociación (para protegerse muy relativamente de los abusos del capital).

Cabe señalar que en nuestro país el asalariado siempre ha sido pobre y en la época de la dictadura, miserable. Pareciera, lamentablemente, que la historia nos vuelva a colocar ahí.

b) Evolución

"En el México independiente, la Ley de Cándido Aguilar de 19 de octubre de 1914, fue la primera que fijó el salario mínimo para el Estado de Veracruz. Desde esta fecha se conservó el principio, que habría de quedar cristalizado en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

En el Estado de Yucatán, el General Salvador Alvarado promulgó en Mérida el 11 de diciembre del mismo año de 1914 la Ley del Trabajo, señalando en sus artículos 84 y 85, ya no el salario mínimo, sino adelantándose a este concepto se señala el *salario justo*".¹⁴

Y es en la fracción VI del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, donde se establece como una garantía social el salario mínimo de que deba disfrutar el trabajador considerándolo como jefe de familia con necesidades de índole material social y cultural.

"En el Estado de Jalisco, la Ley de Manuel Aguirre Berlanga de 7 de octubre de 1914, reglamentó varios aspectos del contrato individual de trabajo entre ellos el *salario mínimo*.

"El artículo 5o. transitorio de la Ley del 28 de diciembre de 1915 del mismo Estado de Jalisco, fijó en un peso veinticinco centavos el salario mínimo, con excepción del de los mineros, que sería de dos pesos diarios. El propio artículo indicaba que la medida transitoria

¹⁴ Ibidem. pags. 102, 113 y 114.

subsistiría en tanto no se redujeran los precios de los artículos de primera necesidad”.

“Conforme el artículo primero, el salario mínimo en el campo sería de sesenta centavos; pero el campesino tendría derecho, además a las siguientes prestaciones; habitación, combustible, agua, pastos para todos los animales domésticos indispensables al uso de la familia y para cuatro cabezas de ganado mayor u ocho de menor; un lote de mil metros cuadrados, cultivables y debidamente acotados. Estas disposiciones regían para los mayores de diez y seis años”.¹⁵

“Como una garantía individual establecida en nuestra Constitución Política vigente, que protege al trabajador, podemos citar el artículo 5o. el cual establece que: “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, la cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123”. De lo dicho en este precepto se desprende claramente la justificación constitucional del carácter retributivo que por la prestación de servicios debe percibir el trabajador.

“El Constituyente de 1917, presentó énfasis especial al salario mínimo; para su fijación se establecieron comisiones especiales que deberían formarse en cada Municipio, subordinados a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada Entidad Federativa, en concordancia con el principio aceptado, por el Congreso Constituyente de Querétaro, de que cada Estado de la Federación expediría y aplicarla dentro de su propia jurisdicción la Ley Local del Trabajo.

¹⁵ Ibidem. p. 114.

."Las fijaciones de los salarios mínimos que se hicieron hasta el año de 1961, revelaron deficiencias derivadas de que la división municipal generalmente no guardaban relación alguna con el mayor o menor grado de desarrollo económico ni con los problemas del trabajo y, por tanto, no podría servir de fundamento para una terminación razonable de los salarios mínimos."¹⁶

Desde 1929 se hizo sentir la necesidad de uniformar las condiciones legales y materiales de las relaciones de trabajo, al reformarse la Constitución para dar a la legislación laboral carácter federal y sentar las bases de la actual Ley Federal del Trabajo.

En materia de salarios mínimos, la realidad social mostró una necesidad semejante, derivada de la inadecuación del sistema establecido por la Carta Magna de 1917, en el aspecto territorial de la aplicación de esos salarios, así como en los órganos encargados de fijación.

La reforma del 4 de noviembre de 1934, se hizo consistir en establecer en la Constitución una relación de dependencia de las comisiones a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada entidad federativa; se atribuyó en la Ley a las propias juntas la facultad de fijar el salario mínimo, cuando las comisiones no se constituyeran o no cumplieran con su cometido y de revisar las resoluciones que dictaran.

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

¹⁶ Ibidem. Páps. 114,115,116 y 117.

En cuanto al concepto del salario mínimo, las reformas del artículo 123 y a la Ley Federal del Trabajo en 1962, actualizan esta figura jurídica y distinguen salario mínimo general y salario mínimo profesional.

Para esta distinción se tomará en cuenta los criterios en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 y en la Carta de la Organización de Estados Americanos, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, surgidas estas tres últimas de la Novena Conferencia Interamericana que tuvo lugar en 1948, en Bogota, Colombia.

El nuevo concepto de salario mínimo tiene como finalidad allegar al trabajador y a su familia una remuneración conforme a la dignidad humana y por ello debe ser suficiente para cubrir las necesidades de orden material, social, cultural y para proveer a la educación de los hijos.

Los salarios mínimos profesionales, además de los principios y finalidad del salario mínimo general, tiene el objetivo de lograr una remuneración equitativa para los trabajadores, que guarde relación con su capacidad y destreza.

Por tanto, era indispensable establecer la determinación de los salarios mínimos, acorde con la realidad nacional, por razones económicas, y encargar su fijación a una autoridad nacional única que pueda tener el indispensable conocimiento general de las condiciones sociales y económicas de la República y que a la vez tenga

competencia constitucional para . determinar zonas que pueden comprender municipios correspondientes a dos o más Entidades Federativas y para fijar los salarios mínimos que rija en cada zona.

Con objeto de lograr un mejor conocimiento de la realidad social y económica de cada zona, y para permitir la coordinación de los requerimientos locales con la política nacional en materia de los salarios mínimos, la fijación de esos salarios, realizada cada dos años, quedó a cargo de dos niveles de órganos: una Comisión Regional para cada una de las zonas económicas y la Comisión Nacional, que revisa y confirma o modifica los salarios mínimos propuestos por las Comisiones Regionales.

El ámbito territorial de aplicación de los salarios mínimos fue modificado, pues la base municipal se mostraba ya ineficaz, puesto que naturalmente el desarrollo económico del país no podría estar limitado por las divisiones municipales ya que éstas responden generalmente a razones diversas, entre ellas las históricas y políticas.

"El desenvolvimiento de la economía nacional, aunado a otros factores ha sido delineado, con mayor o menor claridad, en zonas económicas que rebasan los límites municipales y aun de los Estados y Territorios Federales, consecuentemente las reformas del artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo establecieron la fijación de los salarios mínimos por zonas económicas formadas por áreas relativamente homogéneas en sus condiciones geográficas y económicas y por tanto con características socio - económicas relacionadas con el grado de desarrollo económico alcanzado en el conjunto de cada zona.

Además de introducir modificaciones orgánicas, territoriales y de criterio, la reforma constitucional y legal creó la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, órgano de estudio, de investigación, de preparación de informes y de asesoramiento. La ley le ha señalado atribuciones y deberes fundamentales para llevar al cabo estudios para determinar la división de la República en zonas económicas y proponer modificaciones a las zonas cuando circunstancias lo ameriten, realizar estudios necesarios y apropiados para que las Comisiones Regionales y el Consejo de representantes de la Comisión Nacional puedan fijar los salarios mínimos profesionales, en los términos de la propia ley.¹⁷

La Asamblea Constituyente de Querétaro definió el salario mínimo en la fracción VI, del artículo 123 de la siguiente manera: "El que se considera suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia". La finalidad de la institución, "Salario mínimo vital", no es considerar el nivel de vida actual de los trabajadores para conservarlo o perpetuarlo, sino que debe ser entendido dentro del espíritu del artículo 123, como un principio dinámico que permita elevar los niveles de vida de los trabajadores a un grado que corresponda a la esencia y dignidad de la persona humana.

El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo en vigor nos dice que:

¹⁷ Memoria de los Trabajos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. T.I México, 1963. págs. 11, 12, 13, 14, 15, 19 y 20.

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

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

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

El artículo 91 del mismo ordenamiento señala :

"Los salarios mínimos podrán ser generales, para una o varias áreas geográficas de aplicación, que puedan extenderse a una o varias entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas."

El artículo 92 de la mencionada Ley establece:

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

"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 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 los salarios mínimos generales son la base, mientras que los salarios mínimos profesionales, como dice la exposición de motivos de la reforma de 1962, se elevan sobre el salario mínimo general para cubrir la capacidad y destreza que exige cada profesión, pero sin perder su característica de salario mínimo, por lo que las normas de la Constitución y de la Ley se 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 la forma simple de salario mínimo."¹⁸

Los salarios mínimos varían en razón de las diferencias económicas que se dan en las distintas regiones del país.

Los salarios mínimos generales al lado de una idea más honda y más humana, las reformas de 1962 ordenaban la división de la República en zonas económicas, a fin de que cada una se fijará el salario mínimo adecuado. La Comisión no se quiso definir el concepto sino que según se desprende del artículo 561 fracción I que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional para la Fijación de los Salarios Mínimos realizará los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en zonas económicas, formulará un dictamen y los someterá a la consideración del Consejo de Representantes, integrado por los trabajadores y

¹⁸ Ibidem. p. 25.

patrones y del gobierno, para su aprobación; disposición que se completo en la fracción II, con la misma Dirección Técnica de la Comisión para proponer al Consejo de Representantes las modificaciones que sugieran los nuevos estudios que se practicarán.

Continuando con el año de 1962, al reformarse el artículo 123 Constitucional en diversas fracciones siendo estas la II, III, VI, IX, XXI, XXII, XXXI del apartado "A" para mejorar las garantías sociales protectoras de los menores, modificar el sistema de fijación de salarios mínimos legales generales y para los trabajadores del campo, así mismo establecer las bases del reparto de utilidades, incluir normas protectoras de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, y en cuanto al ámbito espacial de su vigencia se cambiaron las autoridades encargadas de su fijación y se agregó como nuevo tipo de salario el mínimo profesional.¹⁹

Durante treinta años, en la aplicación de los salarios mínimos, se había seguido el sistema de fijación por municipios, establecido por la fracción IX del artículo 123. Los salarios por municipios, se había previsto que los fijaran comisiones especiales para cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje en cada Estado.

Siempre fueron estas Juntas las que hicieron las fijaciones hasta 1962, por regla general bajo las instrucciones de los gobernadores de las Entidades de la República y con apoyo en simples opiniones de dirigentes de trabajadores y representantes

¹⁹TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Edit. Porrúa, S.A. 2ª Ed, México, 1997. pags. 90 y 91.

patronales, sobre las cuales se imponía la autoridad del Ejecutivo Estatal, basándose más bien en criterios políticos, y no siempre con ayuda de elementos económicos respecto de las condiciones regionales o de las necesidades de una familia de trabajadores.

La iniciativa presidencial de 1962, recogió las experiencias negativas del sistema establecido, y creó la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y al dar facultades a la Dirección Técnica para la realización de los estudios necesario y apropiados para determinar la división de la República en zonas económicas, dividiendo ésta en 111 zonas que correspondió a igual número de comisiones regionales con integración tripartita de representantes de los trabajadores, empresarios y del gobierno.

Para efectuar la división de las zonas económicas para la fijación de los salarios mínimos se tomo como base la homogeneidad relativa de las características y condiciones geográficas, demográficas, económicas y sociales de las áreas de las zonas económicas, tomando en consideración las relaciones entre las actividades económicas primarias, secundarias y terciarias.

El Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos aprueba las modificaciones en la integración de las zonas económicas, mediante previo estudio del dictamen que al respecto somete a su consideración de la Dirección Técnica, de acuerdo al artículo 561 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

La Comisión Nacional se ha encargado de diversas modificaciones a la integración municipal de zonas económicas y aún más, las fusiones de algunas de ellas, existiendo hasta la fecha 89 zonas económicas salariales que comprenden el territorio nacional.

Estas modificaciones efectuadas son importantes, ya que en la actualidad nos permiten contar con una zonificación más adecuada, y así efectuar un mejor estudio en materia de costos de vida, presupuestos de satisfactores y otros indicadores que debe realizar periódicamente la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

En las diversas zonas económicas en que se dividía al territorio nacional, se establecía una comisión regional. Esta integrada por representantes electos en forma directa por trabajadores y patronos a una periodicidad de cuatro años y un representante gubernamental designado por el Secretario de Trabajo a petición de los gobernadores de las entidades respectivas, que actúa como presidente de la comisión regional. Los representantes de trabajadores y patronos deben ser en número igual, no menor de dos ni mayor de cinco elementos, con sus respectivos suplentes conforme a las convocatorias que expedía la Secretaría del Trabajo con la debida oportunidad antes de cada nueva elección.

La Ley previó que los representantes de trabajadores sean electos por trabajadores sindicalizados o por trabajadores libres, cuando no haya sindicalizados en las zonas respectivas.

Las comisiones regionales fijaron en primera instancia los salarios mínimos legales con apoyo en las investigaciones y estudios que hayan practicado en el informe que someta a su consideración la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, a cuyas funciones nos referimos en líneas subsiguientes.

La segunda instancia obligada en el procedimiento de fijación de salarios mínimos legales, a partir de la reforma de 1962, está

a cargo de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que revisa las resoluciones fijatorias de las regiones, o en caso de que éstas no hayan fijado salarios, procede a hacer el señalamiento de esos mínimos legales para cada una de las zonas económicas.²⁰

c) Estado actual

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos protege a los salarios mínimos en el artículo 123, apartado A fracción VI que señala lo siguiente: ..."Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijan 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, lo que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de

²⁰ Memoria de los Trabajos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. T.I México 1963. pags 29, 30, 31, 32 y 33.

carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones."²¹

Es importante reproducir algunas partes relevantes de la iniciativa presidencial de reformas al artículo 123 Constitucional de 1962, en la que se expresan conceptos importantes. Los considerandos de tal iniciativa que hacen referencia a los salarios mínimos son el segundo, tercero y cuarto, pero además es relevante mencionar el texto de dos primeros párrafos de esa iniciativa:

"El Constituyente de 1917, al acoger las ideas, principios e instituciones jurídicas más adelantada a su época, demostró su firme propósito de establecer un régimen de justicia social, con base en los derechos mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y que consignó en el artículo 123, de la Constitución General de la República. Esta característica de la Declaración de Derechos Sociales, hizo de ella una fuerza creadora que impone al Poder Público el deber de superar constantemente su contenido, reformado y completando las disposiciones afectadas por el transcurso del tiempo que ya no armonicen con las condiciones sociales, económicas y con las necesidades o aspiraciones de los trabajadores.

Como en la actualidad se han puesto de manifiesto nuevos requerimientos de justicia que no encuentran plena satisfacción en los textos vigentes de dicho artículo 123, en cumplimiento del deber mencionado y de conformidad con la fracción I del artículo 71, de la Constitución General de la República, por el estimable conducto de

²¹ Idem.

ustedes me permito someter a la Soberanía de esa H. Cámara de Senadores, la siguiente:

Iniciativa de reformas a las fracciones II, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del inciso "A" del artículo 123 de la Constitución General de la República, que se funda en los siguientes:

CONSIDERANDOS:

Segundo.- Las fracciones VI y IX del Inciso "A" del artículo 123 Constitucional se ocupan de dos instituciones el salario mínimo y la participación en las utilidades de las empresas, las que por poseer caracteres propios, amerita tratamiento distinto, por lo que se propone reservar la primera disposición al salario mínimo y la segunda a la participación en las utilidades.

Tercero.- Los salarios mínimos son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social. Su fijación por Municipios, conforme al sistema actual, se ha revelado insuficiente y defectuosa; la división de los Estados de la Federación en Municipios, obedeció a razones históricas y políticas que en la mayoría de los casos, no guardan relación alguna con la solución de los problemas del trabajo y consecuentemente no puede servir de fundamento para una determinación razonable y justa de los salarios mínimos, que aseguren al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de sus necesidades, tanto materiales, como sociales, culturales y de educación de sus hijos. El crecimiento económico del país no ha respetado, ni podría respetar, la división municipal, habiéndose integrado, por el contrario, zonas económicas que frecuentemente se extienden, a dos o más Municipios y aun a distintas

Entidades Federativas. Por otra parte, el desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra, que requiere una consideración adecuada para estimularla, mediante la asignación de salarios mínimos profesionales que guarden relación con las capacidades y destreza del trabajador y cuya función primordial consistirá en elevarse sobre los salarios mínimos generales o vitales, siendo susceptibles de mejorarse por la contratación colectiva del trabajo. Ante esas realidades resulta, no sólo conveniente, sino más bien necesario, fijar los salarios mínimos generales o vitales en función de zonas económicas e incorporar a nuestra Legislación el salario mínimo profesional.

Cuarto.- La modificación de la base para la determinación de los salarios mínimos, presupone la creación de nuevos órganos encargados de fijarlos, proponiéndose para tal efecto una Comisión Nacional que funcionará permanentemente, única que de acuerdo con la Constitución procederá a la demarcación de las zonas económicas y a efectuar los estudios necesarios para conocer las necesidades de los trabajadores y las condiciones sociales y económicas de la República, y Comisiones Regionales que le estarán subordinadas. La Ley Reglamentaria determinará la manera como deban integrarse tales cuerpos y la participación que en ellos corresponda a las autoridades locales. Por las razones anteriores se proponen las reformas a las fracciones VI y IX ya indicadas.²²

²² ROBERTO MUÑOZ, Ramón. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A., México. 1999. pags. 160 a la 163.

“En 1962, la Secretaría del Trabajo publicó un estudio hecho por el licenciado Salomón González Blanco, como explicación de las reformas al artículo 123, entre ellas las siguientes:

Las reformas hechas a varias fracciones del artículo 123 de la Constitución General de la República, que fueron aprobadas por el Congreso de la Unión y se encuentran pendientes de la aprobación de las Legislaturas Locales, obedecen como veremos, al imperativo de ajustar las normas jurídicas a la realidad que marca la evolución económica y social de nuestros días.

El artículo 123 de la Constitución de 1917, primera declaración de Derechos Sociales de la historia, recogió las ideas, principios e instituciones jurídicas más avanzadas de su época y dio la base constitucional para la elaboración de nuestro Derecho del Trabajo.

Un análisis sereno e imparcial de esa Declaración de Derechos Sociales, demuestra no sólo la sabiduría de la Asamblea Constituyente, sino su decisión de crear un régimen de justicia social, en que el trabajador gozara de un mínimo de derechos asegurados por el precepto constitucional y que fueran conformes a las exigencias de justicia, y a las condiciones y posibilidades de la evolución social y económica de la fecha en que el precepto fue redactado.

Al darse en los últimos años un desarrollo industrial y comercial que exceda las previsiones del Constituyente de 1917, se ha producido como consecuencia inevitable, el que algunas de las disposiciones de la Declaración de Derechos Sociales contenidas en el artículo 123, ya no correspondan al grado de desenvolvimiento de las relaciones sociales y económicas, ni a las necesidades actuales de los

trabajadores, y por lo tanto, es indispensable, para dar satisfacción a los principios y al impulso creador de la Asamblea Constituyente de Querétaro, reformar y completar las disposiciones de este precepto, que por ser una especie de idea fuerza, exige además, constante superación que armonice con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores. El derecho como producto humano, no es ni puede ser estático porque ha de ajustarse siempre a las condiciones sociales y a las necesidades económicas de la época para la cual rige. Es una verdad innegable que las normas que hoy se ajustan, mañana pueden estar desajustadas por cambios de las realidades que antes les permitieron lo contrario, y debe por ello ser preocupación del Gobernante para conservar la paz y la armonía social, que las leyes del país sean acorde con sus principios, leyes que permitan la debida regulación de las relaciones sociales."²³

Conforme al texto original de la fracción IX del artículo 123 Constitucional, la fijación del salario mínimo quedaba a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje formadas en los Estados.

En el artículo 414, de la Ley de 1931, siguiendo lo prescrito por la Constitución, se dispuso que la fijación de los salarios mínimos será por medio de comisiones municipales de integración tripartita, con un mínimo de dos representantes por cada sector - el obrero y patronal - y bajo la presidencia de un representante de la autoridad municipal. En los años impares se formaban estas comisiones para fijar los salarios mínimos que regirían bianualmente.

²³ Idem.

Como este sistema de fijación resultó insuficiente y defectuoso, en el año de 1962, el Presidente López Mateos modificó el sistema reformando la Constitución y la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Instituyó el sistema, ratificado por la Ley de 1970, la cual fija los salarios mínimos bianualmente por zonas económicas y no por municipios y por medio de las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos y la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

La modificación de la base para la determinación de los salarios mínimos, presupone la creación de nuevos órganos encargados de fijarlos, proponiéndose para tal efecto una Comisión Nacional que funcionará permanentemente, única que, de acuerdo con la Constitución, procederá a la demarcación de las zonas económicas y a efectuar los estudios necesarios para conocer las necesidades de los trabajadores y las condiciones sociales y económicas de la República y Comisiones Regionales que le estarán subordinadas.

A partir de 1974, en que se reformó el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo, la fijación de los salarios mínimos se determinó en forma anual.

La Ley Federal del Trabajo reglamentó en 1931, los salarios mínimos, reconoció la costumbre establecida de asignar obligaciones especiales a los empresarios agrícolas, consistentes en el suministro de habitación, facilidades para cultivos, corte de leña y otras circunstancias análogas, que disminuyen el costo de la vida y, por ello, admitió la posibilidad de fijar dos tipos de salarios uno para la ciudad y otro para el campo.

En la versión de la Constitución de 1917 y en la Ley Federal del Trabajo de 1931, sólo se establecía un salario mínimo general. Las reformas constitucionales de 1962 y la Ley del Trabajo de 1970, establecen tres categorías de salarios:

- a) salarios mínimos generales;
- b) salarios mínimos profesionales; y
- c) salarios mínimos del campo.

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

El régimen del sistema del salario mínimo tiene su origen en los abusos y en la explotación de que era objeto el trabajador.

Los criterios que en forma general los países toman en consideración para establecer un régimen de salario mínimo, son dos sistemas.

El primero consiste en que este tipo de salario mínimo, baste para asegurar la subsistencia del trabajador en cuyo caso recibe el nombre de salario vital.

El segundo criterio pretende obtener que ese salario límite se adecue a un ideal de justicia y recibe el nombre de salario justo.

A estas dos reglas, además se le suele agregar el principio de igualdad que muchas veces influye en la determinación final del monto mínimo oficial del salario.

Del salario depende el bienestar familiar del trabajador, ya que gracias a el tiene techo, ropa, comida y la posibilidad de educar a sus hijos enviándolos a las escuelas, por lo tanto cubre un sin fin de necesidades.

Al hablar del salario de antemano se supone la existencia de una relación laboral, la cual se da entre el patrón y el trabajador y el resultado de esta relación laboral es el salario; este solo es una natural consecuencia que engendra la relación de trabajo traducido en derecho a favor del trabajador, puesto que, la no determinación de la retribución por parte de los sujetos del vínculo laboral, no conlleva en forma alguna a la inexistencia del contrato o relación individual de trabajo, sino por el contrario una y otra subsisten y en todo caso, el no pago del salario da lugar a sanciones, incluso de carácter penal en contra del patrón y a acciones de carácter laboral.

En diciembre de 1986, el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los estados aprobaron una iniciativa del Ejecutivo por la que el sistema se ha reformado substancialmente, ya que la fracción VI del artículo 123 establece, desde el 1º 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.

"El 21 de enero de 1988, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el cual se modifica la Ley Federal del Trabajo, en diversos artículos, con la finalidad de ajustarla a los términos de la reforma constitucional.

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 (artículo 1004).²⁴

²⁴ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Edic. Quinta. Porrúa. México 1994. p. 215.

CAPITULO II.- ALGUNOS SISTEMAS DE FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

I. Introducción

Los salarios mínimos legales constituyen una de las instituciones surgidas en el siglo antepasado y tienen raíces ideológicas en los antecedentes de la Revolución Francesa.

“En el terreno económico, esa tendencia a la disminución de la intervención de la autoridad vino acompañada de la llamada Revolución Industrial, el nacimiento del maquinismo y la utilización intensiva del trabajo humano, cuyas consecuencias negativas de la libertad de los débiles económicos pusieron en crisis al apenas nacido liberalismo y condujeron a un nuevo análisis racional de la convivencia humanan, con la elaboración de diversas formas, ideales o nuevas utopías, ya no individualistas sino socialistas; nuevos planteamientos, su repercusión política y social fue definitiva desde la mitad del siglo XIX en adelante y sus resultados se tradujeron en el abandono de los criterios individualistas y liberalistas extremos, para hacer funcionar un nuevo sentido de la libertad, restringida para los fuertes económicos y protegida para los débiles, mediante una legitimación de la intervención estatal para ese doble efecto. En los enfoques radicales socialistas se plantea la desaparición de la propiedad y la planeación total de la vida individual y social, con la pretensión de hacer desaparecer también las clases sociales de poseedores y desposeídos, según las expresiones marxistas.”²⁵

²⁵MOLINA ENRIQUEZ, Alvaro. Naturaleza Jurídica del Salario. Edit. Trillas, México, 1996, p. 87.

Con posterioridad a la Revolución Francesa, hubo diversos sucesos históricos en los que aún dentro del liberalismo económico surgieron medios protectores de los trabajadores, que pueden considerarse como el nacimiento del Derecho del Trabajo.

Aparecen en Inglaterra o en Prusia diversas leyes (1802, 1839, 1845, 1849 y 1856), protectoras del trabajo de los niños, del descanso semanal, de la higiene en los centros de trabajo y la ley francesa de protección a la infancia de 1841.

En 1789 estalla la Revolución en Francia, que estableció la República e impuso legislación para reconocer el derecho al trabajo, el establecimiento de los talleres nacionales, jornadas de trabajo de 10 y 11 horas para la capital y el resto del país, legitimación del derecho de coalición, huelga y sufragio universal.

Ante el temor de que el movimiento socialista adquiriera mayor fuerza, nació en Alemania el intervencionismo de Estado para la protección y promoción de las actividades económicas.

A finales del siglo antepasado y con motivo de algunos conflictos surgidos entre trabajadores marinos y sus empresarios, en Nueva Gales del Sur se adoptó para esa provincia australiana el arbitraje obligatorio, extendido después a otras provincias y a actividades en la propia Australia y en Nueva Zelandia. A la vez se crearon consejos de salarios y tanto los tribunales de arbitraje como esos consejos iniciaron la fijación de salarios mínimos. Los consejos, de integración tripartita, hacen fijación por rama industrial dentro de cada provincia, en tanto que el Tribunal de Arbitraje hace fijaciones en ocasiones a nivel federal; y otros han creado precedentes, con estudio de metodología y

procedimientos aplicables a todo problema de fijación de salarios mínimos.

En 1889, el Consejo Federal Suizo, después de haber considerado la conveniencia de celebrar tratados con los países industriales, para uniformar normas de trabajo, promovió una reunión preliminar que fue aceptada por Austria, Bélgica, Francia, Luxemburgo, Países Bajos y Portugal. En la agenda figuraron temas relativos a descanso semanal, edad mínima, jornada máxima de menores y otras medidas de protección para mujeres y menores, jornadas máximas y otros renglones, si bien no se pudieron lograr compromisos de ningún país.

En el artículo III, inciso d) de la Declaración, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, reconoce la obligación solemne de apoyar la ejecución por programas entre las naciones del mundo, propios para lograr que todos participen equitativamente en los frutos de progreso, mediante políticas referentes a salarios y ganancias, duración del trabajo y otras condiciones del mismo que garanticen ese disfrute y un salario mínimo vital para todos los trabajadores que necesiten esta protección.

En lo referente a los salarios mínimos, la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, ha emitido los convenios el número 26 de 1928, relativo al establecimiento de métodos de fijación de salarios mínimos, los números 93 de 1949, referente a salarios, horas de trabajo a bordo de embarcaciones y dotaciones para trabajadores del mar (se señalan remuneraciones mínimas); los números 99 de 1951, sobre métodos de fijación de salarios mínimos en la agricultura; concerniente a la igualdad de remuneración entre la mano de obra

masculina y femenina para trabajo de valor igual; además del convenio número 109 de 1958, que revisa salarios, horarios y dotación a trabajadores del mar y el número 95 de 1949 sobre protección al salario.

Las recomendaciones surgidas de la propia Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, número 30 de 1928, sobre los métodos de fijación de salarios mínimos, la número 89 de 1951, consecuentemente a los métodos para fijación de salarios mínimos en la agricultura; y la número 90 del mismo 1951, sobre igualdad de remuneración de la mano de obra masculina y femenina.

El convenio número, 26 que entró en vigor en 1930, es desde luego la norma internacional más importante en esta materia, el contenido de tal convenio se puede apreciar en el **Índice**. En los últimos años ha recibido un gran número de ratificaciones, particularmente de los países nuevos que se han incorporado a la comunidad internacional. En 1960 había solamente 40 ratificaciones, que ascendieron a 69 en 1964 y 76 en 1967. La oficina de la Organización Internacional del Trabajo en la Ciudad de México, nos facilito la lista de países que han ratificado el Convenio número 26, siendo a la fecha 53 países a nivel mundial, los cuales se pueden apreciar en el **Índice**.

"Los instrumentos de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), relativos a la fijación de los salarios mínimos subrayan la necesidad de que los representantes de los trabajadores y de los empleadores tengan participación directa en el proceso de las decisiones. El Convenio número 26 dictamina que antes de aplicar los métodos de fijación de salarios a una industria debe consultarse a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados,

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas. Exige también que los empleadores y trabajadores participen en la aplicación de los métodos de fijación de los salarios mínimos, en número igual y en el mismo plano de igualdad. La Recomendación número 30 va más allá en cuanto a este principio, al seguir la conveniencia de que se conceda a los empleadores y a los trabajadores interesados una participación directa y paritaria en las deliberaciones de los organismos encargados de la fijación de los salarios, por intermedio de un número igual de representantes o con igual número de votos, como así también que los empleadores y trabajadores interesados tengan derecho a participar en la elección de sus representantes.

Las formas prácticas mediante las cuales los representantes de los trabajadores y de los empleadores participan en la adopción de decisiones sobre los salarios mínimos son también variadas. En casi todos los países dichos representantes pueden al menos hacer observaciones sobre las cuestiones de política de salarios mínimos antes de que se adopten las decisiones finales. En muchos países, especialmente en aquellos donde los salarios mínimos se fijan respecto de ciertas ramas de actividades, este derecho de representación es sancionado por la ley.

La ley exige que las propuestas de los órganos de fijación de los salarios mínimos se publiquen y que se prescriba un plazo para que quienes podrían verse afectados tengan oportunidad de presentar sus objeciones."²⁶

La Organización Internacional del Trabajo considera importantes en materia de fijación de salarios mínimos, los siguientes

²⁶ STARR, Gerald. La Fijación de los Salarios Mínimos. Edic. 1ra. 1981. pags. 80 y 81

instrumentos, los cuales podemos apreciar en otros 3 anexos, que corresponden al Convenio número 131 que trata del convenio sobre la fijación de salarios mínimos, **Anexo 4**; Recomendación 135, **Anexo 5** y la Recomendación 30 **Anexo 6** que hablan sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos.

II. Estados Unidos de América

La estructura laboral estadounidense en las relaciones obrero patronales, se clasifica al trabajador individual y la considerada organización por sindicatos, quienes llegan a un acuerdo colectivo con la administración de la empresa. El trabajo individual también puede llegar a ser convenido con anterioridad.

La edad mínima para el ingreso a un tipo de ocupación varía de los 14 a 16 años, en este país encontramos limitación de las jornadas de trabajo especialmente la nocturna, exigencia de permisos para trabajar, los cuales deben ser expedidos por las autoridades de las escuelas públicas.

"Solo en pocos países se ha procedido a fijar los salarios mínimos mediante un proceso legislativo. En la mayoría de los casos tal legislación ha sido encarada como una medida especial en vista de circunstancias particulares, más bien que como el método normal y permanente de fijación de los salarios mínimos. Pero el caso de los **Estados Unidos** constituye al respecto una importante excepción. El salario mínimo nacional, establecido por la ley de normas equitativas de trabajo de 1938, sólo puede aumentarse o extenderse a nuevas

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

categorías de trabajadores mediante pronunciamientos parlamentarios."²⁷

En las áreas metropolitanas la mayoría de los trabajadores son sindicalizados, en los centros rurales y pequeñas ciudades predomina lo contrario.

El gran desarrollo que tuvieron los sindicatos de la manufactura en conjunto y de la industria de la construcción así como en sectores estratégicos de su economía, el número de los trabajadores no organizados supera en más del doble a los trabajadores sindicalizados. Esto es debido a diversas razones dependiendo del sector económico de que se trate.

En el sector agrícola la explotación es realizada por la familia, son dueños y trabajadores al mismo tiempo, ayudados por los familiares, por uno o dos empleados, esto determina un bajo nivel de conciencia de clase, de grupo laboral, la cual es indispensable para el sindicalismo. En el servicio doméstico presenta poco contacto entre ellos, y este es el trabajo de las ocupaciones, en términos económicos o de posición social, por lo que los obreros de este gremio en cuanto se les presenta la oportunidad cambian de ocupación no dándose el interés de grupo.

Los profesionistas constituyen el grupo más unido de toda la fuerza laboral estadounidense; sin embargo es poco factible que entre ellos aparezca un convenio colectivo, ya que la mayor parte de los

²⁷ Ibidem, p. 68.

abogados, médicos, dentistas, etcétera, practican sus profesiones de manera individual y como propietarios de sus negocios.

El trabajo de oficina, los actos de comercio, industrial de servicios a consumidores y la organización sindical a progresado pero dista de ser predominante ya que es difícil modificar un comportamiento que se ha hecho ordinario.

Las estructuras de las tasas de salarios varían ampliamente en las plantas no sindicalizadas. Las estructuras salariales por lo general están por debajo de las plantas sindicalizadas, no obstante que los contratos colectivos tienden a nivelar los salarios extra sindicales.

Los períodos y sistemas de trabajos siguen generalmente los lineamientos marcados por la industria o zona a que corresponda la empresa de que se trate. En lo relativo a condiciones de trabajo, seguro por incapacidades, pensiones, etcétera, las empresas sindicalizadas sirven de guía a las empresas que no lo están.

La jornada de trabajo en la mayoría de contratos colectivos de trabajo incorporan el sistema de 8 horas y 40 horas a la semana. Las horas diarias de trabajo varían según las necesidades de cada empresa.

El pago de tiempo extra o indemnización por despido varía considerablemente de un contrato a otro.

El salario mínimo es la cantidad suficiente para mantener un nivel de vida apropiado incluyendo la preservación de la salud y suficiencia del trabajador. Salario básico del cual una persona puede sustraer y satisfacer los requerimientos de la vida

cotidiana. Por lo tanto, la cantidad de dinero es irreductible, y debe ser suficiente para preservar la salud y la eficiencia de un individuo.

La desocupación en cualquier sociedad produce una serie de efectos indeseables desde el punto de vista del trabajador en lo individual, significa la pérdida de ingresos y una seria amenaza para el nivel de toda su familia. Bajo esas circunstancias la penuria financiera puede orillar a un trabajador desocupado a aceptar cualquier clase de empleo inmediato, el cual generalmente requiere menos habilidad y destreza que la posee el trabajador. Esto significa una gran pérdida de la fuerza de trabajo capacitada.

Los fines de la indemnización por desempleo tiene dos funciones: proveer de ingresos a los obreros desocupados y prevenir parcialmente la desocupación.

El gobierno federal estimuló a los estados para que favorecieran el seguro contra el desempleo y el efecto de dichas presiones fue que se compelió al patrón a pagar un impuesto sobre su nómina de pago, el cual gira alrededor de 3% deducible de varias maneras.

"La forma en que se fija el salario mínimo en este país es por hora; su fundamento legal lo encontramos en United State Code, Title 29 Labor Chapter 8 Fair labor standards, Sec. 206 minimum wage."²⁸

²⁸ <http://www.supreme.lp.findlaw.com>

III. Canadá

La fijación del salario es por hora, la cantidad depende de la capacitación que tenga la persona, el salario es establecido por el Tribunal Laboral y aplicado a todos los empleados mayores de 17 años en las industrias federales. En las diferentes provincias operan diversos sistemas para la fijación de los salarios y para la protección del salario mínimo, en proceso de extensión.

Por ejemplo, en la provincia de Quebec, el nivel de vida es bastante caro, por lo que los habitantes de esta Ciudad de Quebec, perciben ingresos muy altos, a diferencia de los que habitan en los territorios de Noroeste, debido a que principalmente lo que se desarrolla es la industria primaria.

"La forma en que se fija el salario mínimo en este país es por hora, considerando la actividad, el status del trabajador y la experiencia laboral; su fundamento legal lo encontramos en el Canadá Labour Code, Part II, Standard hours, wages, vacations and holidays. División II Minimum Wages. Artículo 178."²⁹

IV. Argentina

En Argentina, el derecho del trabajo, más que un simple derecho de clase fue y ha sido un derecho de equilibrio entre las partes.

²⁹ <http://www.justice.gc.ca>

El artículo 14 de la Constitución Argentina otorga al derecho del trabajo rango de constitucional y su principal fuente de inspiración fue la legislación francesa.

En caso de despido injustificado, el patrón tiene que pagar una indemnización por antigüedad y no hay pago de salarios caídos, ni hay que cumplir requisitos previos antes del despido.

"El salario de los trabajadores argentinos está regulado por las convenciones colectivas de trabajo que superan el salario mínimo vital y móvil. El salario que reciben estos trabajadores al igual que los trabajadores mexicanos es insuficiente."³⁰

La jornada laboral es de "el tiempo en que el trabajador se halle a disposición del patrón" y la semana de 40 horas sólo es una esperanza futura. Se tiene que obligar a laborar tiempo extra en caso de fuerza mayor. Este se paga a razón de 50% en días hábiles y un 100% en días inhábiles; no existe la prima dominical, ni el reparto de utilidades.

El salario mínimo fue en 1988, aproximadamente de 80 dólares por mes, lo cual se consideró como absolutamente insuficiente para los trabajadores argentinos.

En Argentina se entiende por salario a la contraprestación que debe recibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, esta no podrá ser inferior al salario mínimo "vital", establecido en 1964.

³⁰CAVAZOS FLORES, Baltazar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Edit. Trillas, México, 1991, p. 87.

Cuenta con el Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil quien es el encargado de establecer bimestral o trimestralmente el monto de los mismos, en un valor mensual, por día y por hora. Para determinar el salario mínimo diario se divide el monto entre 25 y para el valor hora se divide el haber mensual mínimo entre 200.

"El sistema laboral argentino contiene una amplia y detallada regulación del salario, de su estructura y garantías, así como de sus formas y medios de pago. En relación con todos estos aspectos, las fuentes reguladoras son:

- Las normas estatales, incluida la Constitución Nacional, contienen las reglas básicas y mínimas que las partes deben observar. Y, en determinadas ocasiones históricas, correspondió a estas normas incluso la fijación de la cuantía de los salarios.
- Los convenios colectivos de trabajo son – en principio - los encargados de desarrollar el marco legal y, dependiendo de los vaivenes respecto de la negociación colectiva, de definir su cuantía y su evolución.
- Los jueces tienen asignada también una importante tarea subsidiaria en la fijación de los salarios.
- Los contratos individuales de trabajo cumplen un papel de diferente significación en aquellas dos áreas: estructura y cuantía del salario.

La Constitución Nacional contiene cuatro disposiciones programáticas referidas al tema de los salarios, que tienen especial incidencia en lo que se refiere a sus formas de determinación. En este

sentido, la Constitución en el artículo 14 bis manda al legislador ordinario para que sancione las leyes que:

- Aseguren al trabajador una retribución justa.
- Establezcan un salario mínimo vital móvil.
- Hagan efectivo el principio de igual remuneración por igual tarea.
- Promuevan la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas.

Este múltiple mandato ha tenido, a la fecha, un desigual desarrollo legislativo, sin que pueda tampoco afirmarse que tales principios constitucionales se encuentren plenamente implantados en las prácticas laborales más representativas.

En Argentina, el concepto de salario lo encontramos en el artículo 103 el cual indica que **el salario es la retribución o contraprestación que recibe el trabajador a consecuencia del contrato de trabajo y por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador.**

El ordenamiento argentino admite prácticamente todos los tipos o métodos conocidos de cuantificación de los salarios:

- Por tiempo.
- Por rendimiento.
- Por una combinación de tiempo y rendimiento.³¹

³¹ Organización Internacional del Trabajo. El Sistema Argentino de Relaciones Laborales. Informes Relasur. 1994. pags. 153, 154 y 155.

"La primera regla estatal referida a la determinación de los salarios prohíbe, salvo supuestos excepcionales, abonar salarios por debajo de un mínimo vital móvil cuya cuantía determina el gobierno, con la participación de un órgano tripartito.

En este sentido, la Ley de Contrato de Trabajo se encarga de establecer las bases y estructura del **salario mínimo vital al que lo define como la cantidad que asegure al trabajador, sin cargas de familia, alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión**, ello por así indicarlo el artículo 116 de la Ley.

En principio, ningún trabajador mayor de 18 años puede percibir una remuneración menor al salario mínimo vital móvil establecido oficialmente. Pero este principio admite excepciones en los cuatro casos siguientes: aprendices, menores de 18 años, trabajadores manifiestamente discapacitados y trabajadores con jornada reducida.

La cuantía del Salario Mínimo Vital Móvil es fijada periódicamente por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital Móvil, teniendo en cuenta los datos de la situación socioeconómica, los objetivos del instituto y la razonabilidad de la adecuación entre ambos.

Por último, el ordenamiento argentino prevé una intervención judicial que podría calificarse de original o atípica. En efecto, para el poco probable caso de que no existan salarios legal, estatutaria, convencional o contractualmente determinados, dispone

que su cuantía sea fijada por el Juez atendiendo a la importancia de los servicios, el esfuerzo realizado y los resultados obtenidos.³²

V. Venezuela

El derecho laboral venezolano determina que es un conjunto de principios que son propios del derecho del trabajo ya que tienen aplicación preferente. Y las normas de interpretación del derecho común actúan como supletorias. Su doctrina y la jurisprudencia laboral han acogido en ese sentido las modernas concepciones jurídicas que privan al respecto, por lo que se considera como tesis general que el derecho del trabajo tiene una fisonomía propia que lo caracteriza a diferencia de las demás ramas del derecho pero manteniendo con ellas las relaciones indispensables, como ocurre en toda ciencia jurídica. Por lo tanto el derecho de trabajo venezolano es una disciplina autónoma que guarda relación con las demás ramas del derecho.

La legislación determina que queda prohibido de manera absoluta el trabajo de menores de 14 años.

Existe el contrato de trabajo individual, que puede ser a plazo fijo o por tiempo indeterminado o para una obra determinada. Puede establecerse un período de prueba con el propósito de que el patrón aprecie los conocimientos y aptitudes del trabajador y éste a su vez juzgue si la labor es de su conveniencia.

La causa de término del contrato venezolano es similar al de la legislación mexicana, la jornada de trabajo efectiva es el tiempo

³² Ibidem, pags. 158, 159 y 160.

durante el cual el personal esta a disposición del patrón; la jornada de 40 horas a la semana es una aspiración lograda por muchos trabajadores a través de la contratación colectiva.

La jornada diurna para un obrero es de 8 horas diarias, o 48 semanales; la nocturna no excederá de 6 horas por día, ni de 42 por semana.

Las horas extras se pagaran con un 25% por lo menos de recargo sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.

El descanso semanal obligatorio será remunerado por el patrón a los trabajadores que presten servicios durante los días hábiles de la jornada semanal, con el pago de una cantidad equivalente al salario de un día.

Por cada año de servicios ininterrumpidos, los trabajadores disfrutaran de un período de vacaciones remuneradas de quince días hábiles; los contratos colectivos han ampliado considerablemente este lapso.

El Poder Ejecutivo, podrá cuando lo considere necesario nombrar comisiones para la fijación de salarios mínimos obligatorios para las industrias y ramas determinadas tanto para los que trabajen a salario fijo como para los que lo hagan a destajo. Normalmente las comisiones designadas por el Ejecutivo Federal han fijado salarios mínimos mensuales. El salario mínimo mensual asciende a 2,500 bolívares (40 bolívares por un dólar), que sería aproximadamente 62 dólares, pero para la fecha en que se estableció equivalía a unos seiscientos dólares la fijación de salarios mínimos se efectúa por una comisión designada por

el Ejecutivo. No podrá ser revisada sino después de 6 meses de estar en vigor, salvo circunstancias extraordinarias de orden económico que aconsejen otra cosa.

Las empresas deberán pagar a sus trabajadores dentro de los primeros quince días del mes de diciembre de cada año una cantidad equivalente a quince días de salario por lo menos, imputable a la participación a las utilidades que pudiera corresponder al trabajador en el año económico. Cada empresa distribuye entre todos sus trabajadores la utilidad legal exigida al fin del respectivo ejercicio económico. La utilidad se repartirá dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que haya sido levantado el balance del respectivo ejercicio económico. El monto será de por lo menos un 10% de la utilidad líquida de la empresa. Para calcular las utilidades líquidas de una empresa se deducirán de los beneficios brutos los gastos generales de la empresa, el interés correspondiente al capital invertido, el cual no podrá ser mayor de un 6%, y al saldo que resultare después de hechas esas deducciones, se restará un 10% del mismo en concepto de fondo de reserva. La participación individual de cada trabajador no podrá exceder del sueldo o salario de dos meses.

En Venezuela, el concepto de salario lo encontramos en la Ley Orgánica del Trabajo en el artículo 133 el cual señala:

Artículo 133. Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así

como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Por otro lado, la misma ley en el Título Tercero, Capítulo Segundo se refiere al salario mínimo en los artículos 167 al 173, los cuales se transcriben para mayor precisión:

Artículo 167. Una Comisión Tripartita Nacional revisará los salarios mínimos, por lo menos una vez al año y tomando como referencia, entre otras variables, el costo de la canasta alimentaria. La Comisión tendrá un plazo de treinta (30) días contados a partir de su instalación en el transcurso del mes de enero de cada año, para adoptar una recomendación.

Corresponderá al Ejecutivo Nacional a partir de dicha recomendación y sin perjuicio de las atribuciones que le confiere el artículo 172 de esta Ley, fijar el monto de los salarios mínimos.

Artículo 168. La Comisión Tripartita Nacional a que se refiere el artículo anterior se integrará paritariamente con representación de:

- a) La organización sindical de trabajadores más representativa.
- b) La organización más representativa de los empleadores.
- c) El Ejecutivo Nacional.

El Reglamento de esta Ley determinará la forma de designación de los miembros.

PARÁGRAFO ÚNICO.- La comisión dictará su reglamento de funcionamiento que incluirá, por lo menos:

- a) Régimen de convocatorias;

- b) Lugar y oportunidad de las sesiones;
- c) Orden del día;
- d) Régimen para la adopción de decisiones y,
- e) Cualquier otro que estimare necesario para el cabal cumplimiento de sus funciones.

Artículo 169. De conformidad con el artículo 167 de esta Ley, el Ejecutivo Nacional fijará los salarios mínimos propuestos mediante Resolución del Ministerio del ramo.

Artículo 170. Cuando una Comisión nombrada conforme a los artículos anteriores comprenda en sus atribuciones a toda la República, podrá recomendar salarios mínimos diferentes para distintas regiones, Estados o áreas geográficas, tomando en cuenta el costo de vida en las áreas rurales, en las áreas urbanas y en las zonas metropolitanas y otros elementos que hagan recomendables las diferencias.

Artículo 171. Cuando representantes de los patronos o trabajadores en una industria o rama de actividad determinada informen al Ejecutivo Nacional que han convenido en ciertas tarifas de salarios y pidan que estas tarifas sean adoptadas como mínimas para todos los trabajadores de la industria o rama de actividad de que se trate, ya sea en toda la República o en parte de ella, el Ejecutivo Nacional podrá, si se ha comprobado que los solicitantes en cuestión representan la mayoría de los patronos y trabajadores respectivos, fijarlas como tarifas mínimas mediante la Resolución correspondiente.

Artículo 172. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos precedentes, el Ejecutivo Nacional, en caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, oyendo previamente a los organismos más representativos de los patronos y de los trabajadores, al Consejo de

Economía Nacional y al Banco Central de Venezuela, podrá fijar salarios mínimos obligatorios de alcance general o restringido según las categorías de trabajadores o áreas geográficas, tomando en cuenta las características respectivas y las circunstancias económicas. Esta fijación se hará mediante Decreto, en la forma y con las condiciones establecidas por los artículos 13 y 22 de esta Ley.

Artículo 173. El pago de un salario inferior al mínimo será sancionado de acuerdo con el artículo 627 de esta Ley. Además, el patrono infractor quedará obligado a reembolsar a los trabajadores la diferencia entre el salario mínimo y lo realmente pagado, por todo el tiempo en que hubiere recibido salarios más bajos que los fijados.³³

VI. Costa Rica

Costa Rica es uno de los países menos poblados del mundo. Su tasa de crecimiento es mínima.

La principal doctrina que inspiró el contenido del derecho del trabajo costarricense es la doctrina social católica; así consta en la Constitución Política de 1942, como en la vigente de 1949.

"En Costa Rica, la competencia para fijar los salarios mínimos virtualmente en todas las ramas de actividades corresponde desde 1949 al Consejo Nacional de Salarios. Si bien está adscrito al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, el Consejo es un órgano autónomo permanente. Está integrado por nueve miembros que representan por partes iguales al Gobierno, a los trabajadores y a los empleadores. Se reúne con regularidad y puede ser convocado,

además, a pedido de tres de sus miembros cualesquiera. A parte de fijar las tasas de salarios mínimos tiene también la atribución de introducir los ajustes anuales que correspondan. Una vez que ha adoptado su resolución, indicando las razones que lo determinaron a fijar las tasas aprobadas, la transmite al Ministro quien dispone de un mes para hacer las observaciones del caso al Consejo. Empero, si éste insiste en su decisión anterior, ella es definitiva y el Ministro debe promulgarla mediante el decreto ejecutivo pertinente."³⁴

En su Derecho del Trabajo, las mujeres tienen los mismo derechos laborales que el hombre. Los trabajadores están regulados bajo contrato por tiempo indefinido, a plazo fijo u obra determinada; también protege a menores de edad. La edad mínima para ser trabajador es de 18 años, pero en ciertas labores.

Se reglamentan causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo sin y con responsabilidad para el patrón. El trabajador despedido sin causa justificada tiene derecho a una indemnización por pre-aviso de despido y otra por auxilio absoluto, con derecho de reinstalación y pago de salarios caídos y sólo operan cuando hay reinstalación.

La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador permanece a las órdenes del patrón. La jornada de trabajo máxima diurna es de ocho horas, la mixta de siete y la nocturna de seis. El tiempo extra se paga con un 50% de recargo sobre el salario ordinario. Tienen reglamentados días de descanso obligatorio con derecho a paga.

³³ <http://www.analitica.com/biblioteca/congreso-venezuela/ley-del-trabajo.asp>

³⁴ STARR Gerald, Ob. Cit. p. 70.

Las vacaciones son dos semanas por 50 semanas de labores continuas y esta prohibido negociarlas por dinero.

“El salario “es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo, todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares necesidades de cada región y cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola”.

El decreto de salarios mínimos lo expide el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Ordena algunos salarios por hora y otros por día. El salario mínimo se revisa anualmente a partir del 1° de enero y durante el año cada vez que el índice de inflación interna exceda de un 7%, lo cual origina una revisión semianual con un ajuste anual.

Ningún trabajador aunque reciba un salario variable, puede devengar un salario menor al mínimo legal.

Existe la obligación de pagar a los trabajadores un décimo tercer mes o aguinaldo en los primeros 20 días de diciembre. En Costa Rica no es obligatorio el pago de reparto de utilidades. En las empresa que voluntariamente reparten utilidades se acostumbra hacer la distribución antes de pagar los impuestos”.³⁵

“El salario mínimo se fija periódicamente, atendiendo a las modalidades del trabajo, a las condiciones de la región y el tipo de

³⁵CABAZOS FLORES, Baltazar. Ob. cit. pags. 235-245.

actividad. Cabe mencionar que también hay un decreto para la fijación de salarios donde se dispone que salvo el caso de ser labores insalubres, peligrosas se les fijará un salario equivalente por hora equivalente a la sexta parte del salario fijado por jornada para el trabajo no calificado; su fundamento legal lo encontramos en el Código de Trabajo, Título tercero de las Jornadas, de los descansos y salarios, Capítulo Quinto. Del salario mínimo. Artículo 177, también en el Decreto Número 30547.³⁶

VII. España

Las relaciones individuales de trabajo y una buena parte de las relaciones colectivas son reguladas por normas relativamente antiguas, entre estas, el estatuto de los trabajadores de 1980, las relaciones individuales de trabajo; el estatuto complementado con legislación delegada promulgada a lo largo del año 1985, para las relaciones de trabajos "especiales" como son: artistas, deportistas, servidores del hogar, personal de alta dirección, etcétera. También las relaciones colectivas como lo son de las denominadas representaciones "unitarias" de los trabajadores delegados de personal y comités de empresa, así como la contratación colectiva, "la negociación y el convenio colectivo" de que habla el título III, del estatuto de los trabajadores de 1980.

"En España el concepto de salario lo encontramos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la Sección 4ª. Salarios y Garantías Salariales, específicamente en los artículos 26 y 27 los cuales textualmente señalan:

³⁶ <http://www.imprenal.go.cr>

Artículo 26. Del Salario

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.
2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén

vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

4. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.
5. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 27. Salario Mínimo Interprofesional

1. El gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:
 - a) El Índice de precios al consumo.
 - b) La productividad media nacional alcanzada.
 - c) El incremento de la participación del trabajador en la renta nacional.
 - d) La coyuntura económica general.

Igualmente, se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél.

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.

El Consejo de Ministros ha aprobado la subida del Salario Mínimo Interprofesional para 2003, que se incrementa en un 2 por ciento respecto al del 2002 y se sitúa en 451,20 euros al mes o en 15,04 euros al día.

Agencias / Madrid. Las nuevas cuantías del salario mínimo serán aplicadas a partir del 1 de enero tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para el personal al servicio del hogar familiar.

Para establecer el salario mínimo de cada año se toma en consideración de forma conjunta la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

En particular, se han tenido en cuenta los objetivos del Gobierno en materia de contención de la inflación y moderación de las rentas salariales, de manera que resulte posible, según el Gobierno, seguir contribuyendo con ello a reforzar durante 2003 el proceso de generación de empleo producido en España desde 1996.

Desde que gobierna el Partido Popular, el salario mínimo interprofesional ha subido cada año lo mismo que la previsión oficial de

inflación. Este año, por primera vez, no se han producido las reuniones para las consultas previas pertinentes con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, aunque los agentes sociales hicieron llegar sus propuestas al Ministerio de Trabajo por carta."³⁷

En el Derecho Español existe el contrato de trabajo y puede existir el contrato de trabajo verbal. La edad mínima de un trabajador será de 16 años. Los contratos individuales de trabajos son indefinidos y temporales, siendo de preferencia los segundos; si existe el contrato con periodo a prueba, son preferidos los individuales porque dan opción a las empresas de cambiar a su personal, cuando lo consideren necesario.

La ley española contempla la suspensión de los contratos individuales por causas semejantes a la legislación mexicana.

La jornada máxima semanal es de 40 horas, se pagan horas extras según se haya fijado en el convenio colectivo, pero en ningún caso se pagara menos del 75% del salario que corresponde a la hora ordinaria.

Salario se entiende en la legislación española como la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, y que constituyen la retribución por el trabajo o por los períodos de descanso remunerado.

³⁷ <http://www.analitica.com/biblioteca/congreso-espana/leyes>

El salario mínimo es el fijado por el Estado, que constituye un límite por debajo del que no es posible contratar a un trabajador por cuenta ajena, por ser ilícito. Anualmente se revisa o aumenta el salario mínimo español.

Los pagos de aguinaldo, reparto de utilidades, vacaciones, horas extras y días de descanso son los que se hayan acordado desde el inicio en el convenio de contrato.

“El gobierno fijará el salario mínimo interprofesional previa consulta con sindicatos y asociaciones empresariales más representativas anualmente, considerando el índice nacional de precios al consumo productividad media nacional avanzada, incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general, autorizándose una revisión semestral en caso de no cumplir las previsiones del índice de precios citados. El pago no podrá excederse de un mes.”³⁸

VIII. Italia

La lira, moneda italiana, equivale aproximadamente a 1370 por dólar; “el salario mínimo italiano es de 18 mil liras por hora para los aprendices. Un trabajador mal pagado en Italia gana un millón de liras mensuales libres de impuestos”.³⁹

³⁸ <http://www.ugt.es>

³⁹ CABAZOS FLORES, Baltazar, Ob. Cit. p. 22.

La legislación italiana determina ocho horas de trabajo diarias a la semana con dos días de descanso, o bien, seis horas con 40 minutos diarios, con un día de reposo.

El 25 de abril es día de fiesta nacional en el país italiano, y a quien labora en esa fecha se le paga el triple. Los demás días de descanso obligatorio convencionales, como el 25 de diciembre o el 1º de enero, si se trabajan, sólo se pagan al doble.

La legislación italiana aplica la escala móvil de salarios mes tras mes, automáticamente, tomando en cuenta el incremento del costo de la vida. Con prestaciones, los trabajadores italianos reciben en promedio al mes dos millones de liras, o sea, el equivalente a cuatro millones de pesos mexicanos, cuando no están especializados.

Los sindicatos italianos no son muy fuertes y casi todos con tendencia socialista. Su objetivo principal no es tanto conseguir incrementos salariales particulares, sino el mejoramiento del nivel de vida general de todos sus agremiados.⁴⁰

"El salario mínimo se fijará periódicamente considerando la tabla de *precios*, del Ministro del Trabajo, de Previsión Social. También en la fijación del salario en caso de un contrato colectivo, se considerarán las opiniones de los sindicatos más representativos, las normas de previsión y asistencia, los diversos sectores de mercado así como las áreas territoriales; su fundamento legal esta en Legge 7

⁴⁰ Ibidem. p. 24.

novembre 2000, No. 327 "Valutazione dei costi del lavoro e della sicurezza nelle gare di appalto".⁴¹

"El concepto de ingreso mínimo es extraño al sistema de protección social de este país. La razón principal es el extraordinario peso que en ella tienen los seguros sociales, no sólo desde el punto de vista económico o institucional, sino también cultural. Ciertamente, la mayor parte de la población italiana piensa que el problema crucial es proveer de un trabajo a las personas que carecen de él, las cuales podrán entonces resolver automáticamente una gran parte de sus dificultades económicas. Desde esta perspectiva, se considera que la protección social de los trabajadores, organizada a través de los seguros sociales, necesita ser mejorada pero no radicalmente modificada. Por consiguiente, el ingreso mínimo es relegado a la protección de los sujetos marginales."⁴²

IX. Francia

"En Francia, a partir de 1950, se introdujo el sistema de salario mínimo interprofesional garantizado, con diferencias descendentes desde la región parisina hasta regiones menos desarrolladas que en 1966, fueron limitadas a 6 y posteriormente a 4 con una diferencia máxima del 6% de la zona metropolitana de París. Existe también desde 1950, un salario mínimo para los trabajos agrícolas.

⁴¹ <http://www.camera.it/parlam/leggi/003271.htm>

⁴² GARCÍA ROMERO, María Belén. Rentas Mínimas Garantizadas en la Unión Europea. Ed. CES Colección de Estudios, 1999. p. 73 y 74.

Tanto en Francia como en Luxemburgo, existen órganos permanentes tripartitos que fijan la cuantía máxima de los salarios. En el sistema francés existen dos organismos consultivos permanentes:

- ◆ La Comisión Superior de los Convenios Colectivos.
- ◆ El Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos.

El primero de ellos cuenta representaciones paritarias de trabajadores y empleadores (16 representantes de cada uno de esos sectores), tiene así mismo tres representantes de la unión nacional de asociaciones familiares y es presidida por el ministro de trabajo, con intervención también del ministro de la economía nacional.

El Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos, que desempeña relevantes funciones conectadas con la planeación francesa, calcula los índices de precios y registra sus variaciones. Al ocurrir una elevación del 5% o mayor en caso que los índices se eleven automáticamente a los salarios mínimo en la misma proporción pero además, la ley del 26 de junio de 1957, incluyó en el artículo 31x del Código de Trabajo Francés, un importe agregado mediante el cual se deben considerar para la fijación y revisión las condiciones económicas generales y la evolución del ingreso nacional.⁴³

"En Francia por ejemplo, la ley dispone que los ajustes discrecionales del Salario Mínimo (SMIC) se introduzca oportunamente mediante decretos del Gobierno. Sin embargo, éstos sólo pueden emitirse luego de haber recibido el dictamen de la Comisión Superior de Convenios Colectivos, órgano permanente

⁴³MOLINA ENRQUEZ, Alvaro Ob. cit. p. 129.

consultivo general, compuesto de dieciséis representantes de los trabajadores, dieciséis de los empleadores, tres de las asociaciones de familias y tres del Estado (a saber, el Ministro de Trabajo, que ejerce la presidencia de la Comisión, el Ministro de Economía y el presidente de la Sección de Asuntos Sociales del Consejo de Estado). Un procedimiento similar se utiliza en la mayoría de los países africanos de lengua francesa.⁴⁴

⁴⁴ STARR, Gerald Ob. Cit. p. 70.

CAPITULO III. NATURALEZA JURÍDICA DEL ÓRGANO QUE DETERMINA LOS SALARIOS MÍNIMOS EN MÉXICO

Antecedentes

Al analizar la naturaleza jurídica de la determinación por la que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, establece anualmente las retribuciones que por este rubro recibirán los trabajadores que ahí se señalan en el país; estamos obligados a desarrollar el concepto del **acto administrativo**, toda vez que la referida Comisión es una autoridad que se circunscribe dentro de la estructura del Poder Ejecutivo Federal. Así mismo veremos la forma de organización de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, es decir, si se trata de un organismo descentralizado o de un órgano desconcentrado.

"La administración pública lleva acabo la función administrativa, que le es propia, por medio de los actos administrativos. Los órganos legislativos, es decir, la Cámara de Diputados y la Cámara de Senadores que integran el Congreso de la Unión, y los órganos de justicia, o sea los tribunales, también realizan actos administrativos aunque en forma limitada, pues sus funciones propias son la legislativa y la jurisdiccional, respectivamente."⁴⁵

Para definir al acto administrativo, acudimos a la obra del profesor Miguel Galindo Camacho quien para señalarlo cita al "Doctor Andrés Serra Rojas el cual, define al acto administrativo, diciendo: El acto administrativo es una declaración de voluntad, de conocimiento y de

⁴⁵ NAVA NEGRETE, Alfonso. Derecho Administrativo Mexicano. Ed. Fondo de Cultura Económica. 1996. p. 287.

juicio, unilateral, concreta y ejecutivamente que constituye una decisión ejecutoria, que emana de un sujeto: la Administración Pública, en el ejercicio de una potestad administrativa, que crea, reconoce, modifica, transmite, o extingue una situación jurídica subjetiva, y su finalidad es la satisfacción del interés general", resume los caracteres del acto administrativo, en los términos siguientes:

- a) El acto administrativo es un acto jurídico, de Derecho Público que emana de la administración pública y sometido al derecho administrativo.
- b) Su naturaleza no normativa, resultado de distinguir los actos administrativos y las normas jurídicas. La norma administrativa mantiene su vigencia hasta que sea derogada, en tanto que el acto administrativo se agota con su cumplimiento. Guardan estrecha vinculación, pero actos y normas, obedecen a diverso régimen jurídico.
- c) Es una decisión ejecutoria y no contenciosa.
- d) Es una declaración que emana de una autoridad administrativa, unitaria o colegiada, en ejercicio de la función administrativa.
- e) Unilateral, ejecutiva y oportuna, que produce una situación jurídica concreta.
- f) La administración crea, reconoce, modifica, transmite o extingue una situación jurídica subjetiva.
- g) Se propone la satisfacción de un interés general, en ejercicio de la función administrativa."⁴⁶

⁴⁶GALINDO CAMACHO, Miguel. Derecho Administrativo. Tomo I. Ed. Porrúa, 1995. pags. 151 y 152.

Maurice Hauriou, citado por el Doctor Serra Rojas, define al acto administrativo de la siguiente manera: "El acto administrativo es una decisión ejecutoria, es decir, toda declaración de voluntad emitida por una autoridad administrativa, en forma ejecutoria, que implica la ejecución de oficio de producir un efecto jurídico respectivo a los administrados" ⁴⁷

Todo acto que provenga de un órgano administrativo es un acto administrativo, desde el punto de vista o criterio formal. " Basta que un órgano sea administrativo para que todos sus actos sean administrativos, en sentido formal; luego los actos de un órgano legislativo o jurisdiccional nunca podrán ser actos administrativos formalmente." ⁴⁸

Ya definido el acto administrativo, señalaremos cuales son sus elementos y requisitos, los cuales se encuentran plasmados en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, en el artículo 3º. el cual a la letra dice:

ARTÍCULO 3.- Son elementos y requisitos del acto administrativo:

- I. Ser expedido por órgano competente, a través de servidor público, y en caso de que dicho órgano fuere colegiado, reúna las formalidades de la ley o decreto para emitirlo;
- II. Tener objeto que pueda ser materia del mismo; determinado o determinable; preciso en cuanto a las circunstancias de tiempo y lugar, y previsto por la ley;

⁴⁷SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I. Novena Edic. Ed. Porrúa, México, 1997, p. 227.

⁴⁸ NAVA NEGRETE, Alfonso. Ob. cit. p. 288.

- III. Cumplir con la finalidad de interés público regulado por las normas en que se concreta, sin que puedan perseguirse otros fines distintos;
- IV. Hacer constar por escrito y con la firma autógrafa de la autoridad que lo expida, salvo en aquellos casos en que la ley autorice otra forma de expedición;
- V. Estar fundado y motivado;
- VI. (se deroga);
- VII. Ser expedido sujetándose a las disposiciones relativas al procedimiento administrativo previstas en esta ley;
- VIII. Ser expedido sin que medie error sobre el objeto, causa o motivo, o sobre el fin del acto;
- IX. Ser expedido sin que medie dolo o violencia en su emisión;
- X. Mencionar el órgano del cual emana;
- XI. (Se deroga);
- XII. Ser expedido sin que medie error respecto a la referencia de identificación del expediente, documentos o nombre completo de las personas;
- XIII. Ser expedido señalando lugar y fecha de emisión;
- XIV. Tratándose de actos administrativos que deban notificarse deberá hacerse mención de la oficina en que se encuentra y puede ser consultado el expediente respectivo;
- XV. Tratándose de actos administrativos recurribles deberá hacerse mención de los recursos que procedan, y
- XVI. Ser expedido decidiendo expresamente todos los puntos propuestos por las partes o establecidos por la ley.

Es importante tener presente que para que un acto deba considerarse como administrativo, no basta que lo realice alguno de los órganos administrativos, en cuyo caso sólo sería formalmente acto

administrativo, „sino que contenga los elementos materiales que determinen su naturaleza de acto administrativo.

El acto administrativo, como todo acto jurídico, representa un acto de voluntad del Estado que tiende a provocar un cambio en las relaciones de Derecho que existen en el momento en que interviene la administración, para crear, modificar, suprimir o extinguir situaciones jurídicas para casos particulares.

En la doctrina del Derecho Administrativo existe un doble criterio que explica cuáles son los actos del Estado que podemos calificar como de naturaleza administrativa. El primero que atiende al punto de vista formal o subjetivo, señala que un acto es administrativo cuando la autoridad que lo emite forma parte del Poder Ejecutivo, por lo que sus actos serán siempre de naturaleza administrativa sin importar su contenido, ya que su análisis toma como referencia el órgano del cual emana el acto.

El segundo criterio basa su análisis en la determinación del contenido mismo del acto, es decir, lo analiza desde el punto de vista material u objetivo, y de esta manera señala que un acto administrativo del Estado, será aquel intrínsecamente administrativo, pudiendo emitirlo cualquiera de los Poderes Ejecutivo, Legislativo o Judicial.

Podemos señalar que la **Comisión Nacional de los Salarios Mínimos**, al establecer los salarios que estarán vigentes en el país durante el periodo que ella misma determina, está **emitiendo un acto formalmente administrativo**.

Una de las características del acto administrativo es la concreción o individualización, por lo que el grueso de los actos administrativos que emite el Estado tiene como destinatario a una sola persona – particular - gobernado. También existe y son los menos, actos administrativos como reglamentos, decretos, normas oficiales mexicanas y circulares entre otros, cuyo destinatario no es una persona en particular, dado que se trata de actos de carácter general cuyas características están íntimamente vinculadas a las de la norma jurídica, por lo que **desde el punto de vista material, son actos legislativos**, dado que tiene efectos de carácter general, abstracto e impersonales dirigidos a una colectividad con una validez especial, personal y temporal.

Es por lo anterior que el acto de determinación de los salarios mínimos que emite la Comisión Nacional respectiva, es formalmente administrativo, pero materialmente legislativo.

"Nuestra organización política, dividida en federación, estados y municipios, impone la existencia de tres gobiernos: el federal el del estado y el del municipio. Cada uno de estos gobiernos tiene su propia administración pública y así se producen tres tipos: administración pública federal, administración pública estatal y administración pública municipal. Los titulares son: de la primera, el presidente de los Estados Unidos Mexicanos, depositario del poder Ejecutivo Federal (artículo 80 de la Constitución); de la segunda, el gobernador, depositario del Poder Ejecutivo del estado(artículo 116); de la tercera, el ayuntamiento, cuerpo colegiado que se integra por el presidente, los regidores y los síndicos, depositarios del Poder Ejecutivo municipal (artículo 115).

... La centralización es la forma de organización administrativa que posee mayor antigüedad. Se caracteriza porque sus

órganos se encuentran agrupados y concentrados en forma tal que integran entre sí una relación de jerarquía. Así, habrá órganos superiores e inferiores con funciones distintas, dependientes unos de otros. Todos los órganos coordinan sus trabajos y acciones hacia los fines y propósitos que previamente les señale el órgano superior de la administración.

El contenido de esta relación jerárquica administrativa es un conjunto de poderes jurídicos que tienen los órganos superiores sobre los inferiores, y precisamente el ejercicio de estos poderes es lo que da unidad y cohesión a tal forma organizativa. De esta manera, todos los órganos están atados entre sí.⁴⁹

"La desconcentración administrativa ante todo es una forma jurídica en que se organiza la administración pública para lograr sus fines, que reviste características propias aun perteneciendo a la centralización administrativa. Los organismos desconcentrados son por naturaleza centralizados, pero con una fisonomía propia que los distingue.

La desconcentración "es la forma jurídico – administrativa en que la administración centralizada, con organismos y dependencias propios, presta servicios o desarrolla acciones en distintas regiones del territorio del país." Así las secretarías empezaron a crear en cada estado de la República organismos que las representaran en la prestación de sus servicios básicos y necesarios.

⁴⁹ NAVA NEGRETE, Alfonso. Ob. cit. p. 114 a la 117.

Los organismos descentralizados cubrieron una necesidad que la organización administrativa centralizada tradicional no podía satisfacer: la de atender ciertos servicios públicos cuya prestación técnica, oportuna y eficaz fuese asegurada. Para esto se decidió la creación de entes con personalidad jurídica distinta a la administración pública centralizada, provistos de recursos técnicos y financieros que se manejarían en forma autónoma o independiente. Estos tres elementos tipificaban a los descentralizados: a) personalidad jurídica propia, b) patrimonio propio, y c) autonomía."⁵⁰

De lo anterior, podemos decir que un órgano desconcentrado no tiene personalidad jurídica propia, porque es parte de una Secretaría, no tiene presupuesto, no tiene autonomía técnica, ni funcional, se crea a través de un Reglamento Interior.

Un organismo descentralizado nace por ley del Congreso o por decreto del Presidente de la República, tiene personalidad jurídica propia, el presidente nombra al titular, si tiene patrimonio, cuenta con autonomía de tres tipos funcional, técnica y orgánica. La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, señala la sectorización administrativa, es la forma de tener una buena relación entre la Secretaría y el descentralizado.

Año con año, en agosto, el Presidente de la República debe emitir una relación de las entidades para estatales y en ella encontramos a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, y su coordinada de sector es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

⁵⁰ Idem, pags. 159 a la 165.

La determinación de los salarios mínimos es un acto que se aprecia desde dos puntos: el formal porque proviene del ejecutivo y de un organismo descentralizado y el materia debido a que es en si mismo un acto casi de naturaleza legislativo, porque es de observancia general, se empalma con las características de una ley que tienen un objetivo, perdurar en el tiempo, y la resolución que determina los salarios mínimos tiene como objetivo también una vigencia, pero esta es temporal a un año.

I. Composición del Órgano

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

“La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos tiene tres órganos, a saber: la presidencia, el consejo de representantes y la dirección técnica (artículos 551, 554 y 558 de la Ley Federal del Trabajo)”; dicha composición se describe a continuación, siendo visible la estructura orgánica en el **[REDACTED]**, la cual se detallará en el siguiente capítulo:

El Presidente de la Comisión será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los requisitos siguientes según el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo:

- 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 economía;
- III. Haberse distinguido en sus estudios de derecho del trabajo y económicos;
- IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y

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

El Consejo de Representantes se integrará: según el Artículo 554:

- I. Con la representación del Gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del Gobierno, y de dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social;
- II. Con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores o los patrones no hacen la designación de sus representantes, la hará la misma Secretaría de Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en trabajadores o patrones; y
- III. En Consejo de Representantes deberá quedar integrado el primero de julio del año que corresponda, a mas tardar.

Artículo 558. La Dirección Técnica se integrará:

- I. Con un Director nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. Con el número de Asesores Técnicos que nombre la misma Secretaría; y
- III. Con un número igual, determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Asesores Técnicos Auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Estos asesores disfrutarán, con cargo al Presupuesto de Egresos de la Federación, de la misma retribución que se pague a los nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

II. Funciones

El Presidente de la Comisión Nacional es designado por el Presidente de la República y debe ser mayor de 35 años, licenciado en derecho o en economía y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos. Tiene atribuciones de dirección de los trabajos de la Comisión Nacional y de vigilancia del funcionamiento adecuado e integración de las comisiones. Dentro del consejo de representantes, que también preside, tiene la representación y voto del gobierno. La ley ordena que esta representación contará además con dos asesores, licenciados en derecho o en economía, con voz informativa dentro del consejo, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social.

El consejo de representantes, está integrado además por representantes propietarios y suplentes de trabajadores y patronos (además del representante gubernamental), en número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince, electos para un período de cuatro años por trabajadores sindicalizados y patronos, de acuerdo con la convocatoria de la Secretaría del Trabajo.

Dicho consejo es el órgano máximo de deliberación y resolución, que tiene a su cargo aprobar los salarios mínimos legales para cada una de las zonas económicas al igual que aprobar los salarios mínimos legales para cada una de las zonas económicas y además, aprobar la división del territorio en tales zonas, al igual que las

modificaciones en la integración por municipios de las mismas, que resultaren procedentes después de la división original. ⁵¹

Lo anterior se ilustra con la resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que fija los salarios mínimos generales y profesionales vigentes a partir de enero de 2003, en este caso, ya que la publicación se hace año con año, en el Diario Oficial de la Federación, el referido documento aparece como **aprobó** de esta tesis.

También aprueba el Consejo el plan de trabajo de la Dirección Técnica y tiene atribuciones para realizar directamente investigaciones y estudios antes de revisar y aprobar las resoluciones de las regionales, así como para solicitar de la Dirección Técnica investigaciones y estudios complementarios o para designar comisiones de técnicos para investigaciones o estudios especiales.

La Dirección Técnica de la Comisión Nacional se integra con un director nombrado por la Secretaría del Trabajo y con el número de asesores técnicos que nombre la propia Secretaría, así como con asesores técnicos auxiliares designados por los representantes de los trabajadores y patronos en el número que determina también el Secretario de Trabajo y Previsión Social artículos 558 a 563 de la Ley Federal del Trabajo).

Este órgano técnico de la Comisión Nacional tiene dos grupos en funciones, unas conectadas con la división del territorio en

⁵¹ Folleto de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Edic. 1996. Pags. 72 y 73.

zonas económicas para efectos de salarios mínimos y otras relacionadas directamente con los salarios mínimos legales.

En el primer grupo, la dirección técnica tiene a su cargo realizar los estudios técnicos para la división de la República en zonas para asignar los salarios, formular un dictamen y someterlo al consejo de representantes. Posteriormente a la división original, la dirección puede proponer al consejo modificaciones a esa división, siempre que existan circunstancias importantes que las justifiquen.

En el segundo grupo, la dirección debe practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el consejo de representantes puedan fijar los salarios mínimos, y "por lo menos", expresa la ley, debe estar en aptitud de determinar las condiciones económicas generales de la República y de las zonas, incluidas las condiciones de mercado, la clasificación de actividades de cada zona, y el costo de vida por familia, en consideración del presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades familiares de orden material y las de carácter social y cultura.

La ley hizo objeto de referencia especial, dentro de las facultades de la dirección técnica, a la atribución consistente en sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales.

Realmente, en los órganos de fijación existe una representación en una múltiple proyección concurrente: la territorial o de zona, la de ramas de actividad económica y la de sectores que intervienen en los procesos productivos aunadas a la representación gubernamental, estatal y nacional.

Los informes de la Dirección Técnica proporcionan una fotografía económica y social de cada una de las zonas; y dada la periodicidad legal de las fijaciones, requieren una base de informaciones permanentemente actualizadas, a las que ya hicimos alusión.

Es decir, que además de la tecnificación del procedimiento de fijación y la representación múltiple que implica, requiere también un registro permanente del crecimiento económico zonal y nacional, una verificación constante de las condiciones en las que pueden ser satisfechas las necesidades materiales y culturales de las familias de los trabajadores, así como de los precios de los satisfactores; y requiere la aplicación de un criterio de justicia social de influyente renovación en el tiempo.⁵²

III. Ubicación

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es un organismo descentralizado, por lo tanto pertenece a la administración pública federal centralizada, porque tiene patrimonio propio, autonomía, y personalidad jurídica.

En cuanto a la naturaleza jurídica de la fijación de salarios mínimos, ninguna duda cabe que esta institución cae dentro de las concepciones modernas del Derecho Social.

Por Derecho Social se entiende lo siguiente: "Es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes

⁵²Ibidem, p. 97.

principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden jurídico."⁵³

Atendiendo a la clasificación tradicional de funciones del poder público, vemos que la fijación de salarios mínimos participa de las características de las funciones legislativas en mayor grado, pero también reúne algunos elementos de función administrativa y aun jurisdiccional.

Las resoluciones del consejo de representantes que señalan salarios mínimos para cada una de las zonas económicas, son parte de las bases constitucionales que regirán "entre los obreros jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general, sobre todo contrato de trabajo", según el texto del artículo 123; consecuentemente desde el punto de vista material, tienen los atributos de abstracción, generalidad e imperio, de que gozan los actos legislativos.

Los actos de la Comisión Nacional y de las comisiones regionales, encaminadas a practicar estudios e investigaciones, solicitar informes etcétera, por ello tienen el carácter de actos administrativos desde el punto de vista material.

El consejo, en particular, tiene facultades de revisión de resoluciones de las regionales, del estudio de las observaciones

⁵³Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Edit. Porrúa, S.A. México, p. 1041.

respecto de tales resoluciones presentadas por trabajadores y patronos; y tanto las regionales como el consejo emiten resolución congruentes con los elementos recibidos, que deben expresar los fundamentos que la justifiquen. Todos estos aspectos de la fijación de salarios, claramente guardan un gran paralelismo con las funciones jurisdiccionales.

CAPITULO IV. EL ACTO JURÍDICO DE LA DETERMINACIÓN

I. Preparación de la Decisión.

Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del siguiente. Y podrán ser revisados en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que los justifiquen, como podría ser por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social, quien formulará al presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que la motiven; o bien a solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patronos cumpliendo con su solicitud justificando su fundamento y podrá acompañarse de los estudios y documentos que correspondan. El Secretario del Trabajo y Previsión social, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud correspondiente y previa certificación de la mayoría mencionada anteriormente, la hará llegar al presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con los estudios y documentos que la acompañen.

En la fijación de los salarios mínimos, se deberán seguir las siguientes normas:

- Los trabajadores y los patronos dispondrán de un término que vencerá el último de noviembre para presentar los estudios que juzguen convenientes;
- La dirección técnica presentará a la consideración del consejo de representantes, a más tardar el último día de noviembre el informe a que se refiere la fracción V del artículo 562 de la Ley Federal del Trabajo;

- El consejo de representantes, durante el mes de diciembre y antes del último día hábil del mismo mes, dictará resolución en la que fije los salarios mínimos, después de estudiar el informe de la dirección técnica, y las opiniones, estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y patrones. Para tal efecto podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la dirección técnica información complementaria.
- La comisión nacional expresará en su resolución los fundamentos que justifique.

II. Forma de Adoptar la Decisión.

La figura del salario mínimo nace con la promulgación de la Constitución General de la República el 23 de enero de 1917, en cuyo artículo 123 fracción VI se establece el principio de que el salario mínimo deberá ser suficiente "... para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia". Se determina asimismo en la fracción VIII que el salario mínimo no podrá ser objeto de embargo, compensación o descuento alguno".

Por cuanto a los mecanismos para su fijación, el Constituyente de 1917, dispuso en la fracción IX del propio artículo 123, que ésta se haría por comisiones especiales formadas en cada Municipio y subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que debería instalarse en cada Estado.

Entre 1917 y 1931, fecha en que entró en vigor la primera Ley Federal del Trabajo, el sistema de comisiones especiales, previsto por el Constituyente, funcionó de manera precaria y anárquica, ya que

la expedición de Leyes de Trabajo locales por cada Estado de la Federación, dentro del marco establecido por la Constitución, se desarrolló con múltiples limitaciones dando lugar en el año de 1929, a las reformas constitucionales en las que se sustentaría la nueva legislación laboral de carácter Federal.

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

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

Surge así la necesidad, al iniciarse la década de los sesenta, de revisar el sistema y darle una organización más acorde con la realidad nacional, habiéndose decidido que la fijación de los salarios mínimos debería hacerse por zonas económicas y no por municipios, encargando este procedimiento a dos instancias capaces de armonizar el conocimiento general de las condiciones sociales y económicas del país.

De acuerdo con lo anterior, en el año de 1963, se crearon una comisión nacional y 111 comisiones regionales de los salarios mínimos como resultado de las reformas a la fracción VI del artículo 123 Constitucional y las correspondientes de la Ley Federal del Trabajo en materia de salarios mínimos, las que tuvieron como propósito fundamental, el de procurar un más amplio y efectivo cumplimiento de los preceptos constitucionales en la materia.

Se constituye de esta manera la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos en el eje central de un mecanismo sui generis, en el que los salarios mínimos son fijados por comisiones regionales que sometan sus determinaciones a la consideración de la comisión nacional, misma que puede aprobarlas o modificarlas, por su forma de organización y por la modalidad eminentemente participativa que reviste su estructura y sus actividades, el sistema constituye 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 continúa prácticamente con la misma estructura hasta 1986, aún cuando es preciso señalar que a lo largo de los 23 años que se mantuvo vigente hubieron de realizarse muy diversos cambios en su estructura regional, que dieron lugar en sucesivos ajustes, a la operación de un sistema que al finalizar 1986, se integraba con tan sólo 67 comisiones regionales. En adición a lo anterior y entre los aspectos más importantes de su desarrollo, debe destacarse la virtual desaparición del salario mínimo aplicable a los trabajadores del campo en el año de

1981, al decidir el consejo de representantes, de esa fecha en adelante, la igualación de sus percepciones con las de los trabajadores de las zonas urbanas. Destaca también la reducción en el número de salarios aplicables a las zonas económicas, que se redujo a tan sólo 3 niveles que son los que se aplican actualmente. Como se aprecia en las tablas de las páginas 82, 83 , y 84.

En diciembre de 1986, el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los estados aprobaron una iniciativa del Ejecutivo por la que el sistema se ha reformado substancialmente, ya que la fracción VI establece, desde el 1º. 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.

El nuevo concepto constitucional dispone la más amplia flexibilidad territorial en la fijación de los salarios mínimos, al señalar que éstos serán fijados por áreas geográficas que pueden estar integradas por uno o más municipios de una o más entidades federativas, sin limitación alguna. Esta disposición permitirá corregir deferencias e inconsistencias observadas en cuanto a las zonas de aplicación de los salarios mínimos, así como tomar en cuenta, cuando sea necesario, las características particulares de áreas geográficas de rápido desarrollo o con características especiales.

❖ **Marco Jurídico.**

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

1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123.
2. Ley Federal del Trabajo.
3. Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles.
4. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
5. Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.
6. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
7. Ley de Planeación.
8. Ley General de Deuda Pública.
9. Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestaciones de Servicios relacionados con Bienes Muebles.
10. Ley General de Bienes Nacionales.
11. Reglamento de la Ley del Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.

❖ **Atribuciones.**

Las facultades de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se encuentran en los siguientes ordenamientos:

Ley Federal del Trabajo, en el Título once, Capítulo VI, que señala los deberes y atribuciones de la presidencia de la Comisión.

PRESIDENCIA

Objetivo:

Cumplir con los deberes y atribuciones que la ley le impone de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 553 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

FUNCIONES:

- Presidir el desarrollo de las sesiones del consejo de representantes y convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias a que haya lugar.
- Someter al consejo de representantes el plan de trabajo preparado por la dirección técnica, vigilar el desarrollo del mismo y ordenar la realización de las investigaciones y estudios complementarios que juzgue convenientes.
- Determinar las bases de organización y funcionamiento de las comisiones consultivas.
- Presidir los trabajos de las comisiones consultivas o designar, en su caso, a quienes deban presidirlos.
- Informar periódicamente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión.
- Representar legalmente a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con facultades generales y especiales que requieran cláusula especial conforme a la Ley, en los términos del artículo 2554 del Código Civil Federal.

- Aprobar el presupuesto de operación anual de la Comisión y turnarlo a las autoridades competentes para su autorización.
- Conocer mensualmente los estados financieros y la situación presupuestal de la Comisión y dictar las medidas correctivas que considere pertinentes.
- Autorizar las contrataciones de personal conforme a los procedimientos establecidos y aprobar los programas para el mejoramiento de la administración y el desarrollo de los recursos humanos.
- Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección cumplan con las disposiciones del artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos; y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la Contraloría Interna, los actos u omisiones que en el ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de la citada Ley, y de las normas que al efecto se expidan.

DIRECCIÓN TÉCNICA

Objetivo:

Aportar elementos técnicos al consejo de representantes, con base a lo establecido en los artículos 561 y 562 de la Ley Federal del Trabajo, para la fijación y revisión de los salarios mínimos; con objeto de poder determinar y sugerir la división de la República en áreas geográficas y proponer las modificaciones a la integración de las

mismas y apoyar los trabajos e investigaciones de las comisiones consultivas.

Funciones:

- Preparar el plan anual de trabajo para el desarrollo de las investigaciones que establece la Ley Federal del Trabajo a este órgano y presentarlo al presidente de la Comisión para que, conforme a lo dispuesto por el artículo 553, Fracción I, sea sometido al consejo de representantes.
- Coordinar las investigaciones y estudios que determina la Ley Federal del Trabajo y los que adicionalmente se contemplen en el plan anual aprobado por el consejo para apoyar técnicamente al consejo de representantes en la fijación de los salarios mínimos legales.
- Presentar al consejo de representantes los elementos técnicos necesarios para determinar la división de la República en áreas geográficas y proponer modificaciones a la misma, siempre que existan circunstancias que lo justifiquen.
- Sugerir al consejo de representantes la determinación de salarios mínimos profesionales y proponer los cambios que se estimen a sus sistema de fijación.
- Resolver, de acuerdo al artículo 561, Fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo y previa orden de la presidencia de la comisión, las consultas que se formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y su impacto en el poder adquisitivo de los salarios.

- Proporcionar los elementos técnicos que le sean solicitados por las comisiones consultivas.
- Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 562 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.
- Actuar como secretaria del consejo de representantes.
- Coordinar el trabajo de los asesores auxiliares de las tres representaciones.
- Informar periódicamente a la presidencia de la Comisión y al consejo de representantes del estado de los trabajos y sugerir la realización de investigaciones y estudios complementarios.
- Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección cumplan con las disposiciones del artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos; y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o a la Contraloría Interna, los actos u omisiones que en el ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de la citada Ley, y de las normas que al efecto se expidan.

UNIDAD DE ANÁLISIS Y ESTADÍSTICA Y PROCESAMIENTO DE DATOS

Objetivo:

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

Funciones:

- Participar con los responsables de las investigaciones en curso, en la planeación de los sistemas de procesamiento de información en apoyo a las mismas.
- Diseñar los archivos computarizados y elaborar los programas y las tabulaciones de salida de la información, de acuerdo a las distintas necesidades.
- Coordinar los trabajos de introducción de información a los equipos de cómputo y el procesamiento de la misma.
- Programar el uso de los equipos entre los usuarios internos y coordinar el apoyo de los servicios externos.
- Impartir al personal de la Comisión cursos de capacitación y actualización de equipos de cómputo.
- Atender las consultas que le planteen las diversas áreas de la Comisión en materia de análisis estadístico y matemático.

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN

Objetivo:

Apoyara la presidencia de la Comisión Nacional y a la dirección técnica en el acopio de documentación, en atención de la consulta externa sobre materiales publicados por la Comisión y en la elaboración y distribución de impresos editados por la misma.

Funciones:

- Atender las necesidades de información derivadas de las investigaciones que desarrolla la dirección técnica, así como de las que le planteen los órganos superiores de la Comisión.
- Mantener actualizado y catalogado el acervo de documentación del centro y establecer servicios de préstamos interbibliotecario.
- Elaborar reseñas y compilaciones bibliográficas sobre temas específicos de interés para las investigaciones en curso y difundir internamente los materiales de reciente adquisición.
- Atender la consulta externa de la información documental y estadística producida por la Comisión.
- Apoyar la presidencia de la Comisión en el diseño y difusión de los impresos sobre salarios mínimos legales y en el de otras publicaciones producidas por el organismo.
- Supervisar que los servidores públicos, sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones del artículo 47 de la Ley Federal de

Responsabilidad de los Servidores Públicos; y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la Contraloría Interna, los actos u omisiones que en el ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de la citada Ley, y de las normas que al efecto se expidan.

UNIDAD JURÍDICA Y SECRETARIA AUXILIAR DEL CONSEJO

Objetivo:

Apoyar a la presidencia de la Comisión Nacional en las tareas que la Ley Federal del Trabajo le encomienda en materia de organizar y vigilar el funcionamiento de las comisiones consultivas, en los términos del artículo 553 fracción V y a la dirección técnica en sus funciones como secretaria del consejo de representantes.

Funciones:

- Supervisar, de acuerdo a las instrucciones del presidente de la Comisión, la debida integración de las comisiones consultivas y vigilar su funcionamiento.
- Promover de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 565 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, la designación de los representantes de los trabajadores y de los patrones que integrarán las comisiones consultivas.
- Auxiliar a la dirección técnica en su función de secretaria de consejo de representantes de la Comisión Nacional.

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

DIRECCIÓN ADJUNTA DE INVESTIGACIÓN ECONÓMICA

Objetivo:

Apoyar a la dirección técnica en la realización de los estudios e investigaciones que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 561 fracción III y 562, relativos a la situación económica general del país, la evolución de los preceptos y las variaciones en el costo de vida, las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales, así como otros elementos indispensables para la fijación y revisión de los salarios mínimos legales.

Funciones:

- Coadyuvar con la dirección técnica en la formulación del plan de trabajo que dicha unidad debe someter anualmente a la consideración del consejo de representantes de la Comisión en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 557 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

- Dirigir, coordinar y supervisar los diversos estudios e investigaciones que realicen las subdirecciones de análisis de precios y costos de vida así como de análisis de las estructuras salariales en cumplimiento de las tareas contempladas en el plan anual de trabajo.
- Con base en los estudios e investigaciones practicadas por las subdirecciones a su cargo, proporcionar a la dirección técnica elementos de juicio que sirvan de apoyo para la toma de decisiones del consejo de representantes en materia salarial.
- Preparar, con base en los elementos técnicos que aporte la subdirección de análisis de precios y costo de vida, proyectos de respuesta a las consultas que sobre este particular le sean formuladas a la dirección técnica.
- Apoyar a la dirección técnica en la elaboración de los informes de las investigaciones y estudios efectuados con motivo de la fijación o revisión de los salarios mínimos, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 562 fracción V de la Ley Federal del Trabajo.
- Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección cumplan con las disposiciones del artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos; y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la Contraloría Interna, los actos u omisiones que en el ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de la citada Ley, y de las normas que al efecto se expidan.

SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS DE PRECIOS Y COSTO DE VIDA

Objetivo:

Obtener información sistemática sobre la evolución de los precios y las variaciones del costo de vida de las familias de los trabajadores con salario mínimo, y analizar el comportamiento del fenómeno inflacionario y sus repercusiones en el poder adquisitivo de dicho salario.

Funciones:

- Operar el sistema de información, sobre el movimiento de los precios de bienes y servicios que integran el gasto familiar de los trabajadores de salario mínimo y elaborar indicadores de las variaciones de dichos precios, de acuerdo a las clasificaciones y presentaciones adecuadas.
- Obtener información de diversas fuentes estadísticas complementarias sobre el movimiento de los precios de los bienes de consumo en el país, para la elaboración de los informes requeridos por la dirección técnica.
- Preparar informes periódicos sobre la evolución del costo de vida en las principales localidades y regiones del país, como elementos de apoyo al consejo de representantes en los procesos de fijación y revisión salarial.
- Desarrollar, investigaciones para conocer la estructura del consumo de las familias de trabajadores con salario mínimo y medir el peso relativo que tienen los distintos bienes y servicios en el gasto familiar.

- Desarrollar, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la dirección adjunta, las investigaciones tendientes a profundizar en el conocimiento del fenómeno inflacionario, de la evolución del poder adquisitivo y de su vinculación con los niveles de vida de los trabajadores con salario mínimo.
- Supervisar los servidores públicos sujetos a su dirección cumplan con las disposiciones del artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos; y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la Contraloría Interna, los actos u omisiones que en el ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de la citada Ley, y de las normas que al efecto se expidan.

SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS DE LAS ESTRUCTURAS SALARIALES

Objetivo:

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

Funciones:

- Integrar y mantener actualizado un acervo de la información, histórico y coyuntural relevante sobre la estructura de los salarios en los principales mercados de trabajo.
- Analizar las características y la evolución de los salarios por la Dirección Adjunta y las prioridades contenidas en el plan de trabajo, investigaciones específicas tendientes a profundizar en el conocimiento de las estructuras salariales, de los factores que influyen en su comportamiento, del impacto que tiene en ellas la fijación de los salarios mínimos y de la relación existente entre los salarios y otras variables del contexto económico.
- Realizar las investigaciones que aporten elementos técnicos tanto para atender las solicitudes sobre fijaciones de nuevos salarios mínimos profesionales, como para la evaluación del sistema que ha servido de base para el establecimiento de los salarios mínimos profesionales que actualmente existen.
- Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección cumplan con las disposiciones del artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos; y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la Contraloría Interna, los actos u omisiones que en el ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de la citada Ley, y de las normas que al efecto se expidan.

DIRECCIÓN ADJUNTA DE ANÁLISIS MACROECONÓMICO Y REGIONAL

Objetivo:

Apoyar a la dirección técnica en la realización de los estudios e investigaciones de carácter macroeconómico y de política económica, necesarios para proponer al consejo de representantes la revisión o fijación de los salarios mínimos generales y la división de la República en áreas geográficas así como las modificaciones a la mismas, de conformidad con lo dispuesto en las fracciones I y IV del artículo 561 de la Ley Federal del Trabajo.

Funciones:

- Coadyuvar con la dirección técnica en la formulación del plan de trabajo que dicha unidad debe someter anualmente a la consideración del consejo de representantes de la Comisión, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 557 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.
- Dirigir, coordinar y supervisar los diversos estudios e investigaciones que realicen las subdirecciones de análisis del entorno macroeconómico y de análisis de las áreas geográficas, encaminados al cumplimiento de las tareas contempladas en el plan anual de Trabajo.
- Con base en los estudios e investigaciones practicas por las subdirecciones, proporcionar a la dirección técnica elementos de juicio que proponga al consejo de representantes modificaciones en el nivel o en el sistema de fijación de los salarios mínimos generales, así como

en la composición territorial en que para tales efectos se encuentra dividido el país.

- Preparar, con base en los elementos técnicos que aporten las subdirecciones, proyectos de respuesta a las solicitudes específicas que reciba la comisión acerca de cambios a la integración de las áreas geográficas.
- Apoyar a la dirección técnica en la elaboración de informes, investigaciones y estudios necesarios para la revisión o fijación de los salarios mínimos generales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 562 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.
- Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección cumplan con las disposiciones del artículo 47 de la Ley federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos; y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la Contraloría Interna, los actos u omisiones que en el ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de la citada Ley, y de las normas que al efecto se expidan.

SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS DEL ENTORNO MACROECONÓMICO

Objetivo:

Coadyuvar con la dirección técnica a que el consejo de representantes nombre a su criterio y disponga de elementos de análisis en relación al comportamiento global de la economía y política

económica, así como de sus implicaciones en los salarios mínimos generales.

Funciones:

- Elaborar en el mes de noviembre, de conformidad con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, un estudio amplio sobre la evolución del entorno económico, el cual comprenderá el primer apartado del informe de la dirección técnica al consejo de representantes, titulado "Condiciones Generales de la Economía" y cubrirá por lo menos los siguientes puntos; producción en los tres sectores de la economía, finanzas públicas, política monetaria y crediticia, balanza comercial, exportaciones petroleras, turismo y balanza de pagos. Asimismo, se podrán agregar temas de interés coyuntural como deuda externa, evolución de la inversión extranjera, repatriación de capitales, industria maquiladora de exportación, acuerdo de libre comercio México - Estados Unidos - Canadá y disposiciones en materia de política económica.
- Realizar estudios sobre la evolución económica, en cualquier momento del año, siempre que así se requiera, los cuales tenderán presente la obligación legal de la dirección técnica de presentar al consejo de representantes, antes de cada revisión y fijación de los salarios mínimos, un informe que contenga, entre otros puntos, el de la situación que guarda en esos momentos la economía del país.
- Presentar además, trabajo con estructura similar durante los meses restantes del año, en coincidencia con las fechas de reunión del consejo de representantes. En éstos se incluirá, cuando exista información pertinente, un análisis o glosa de documentos, criterios

generales de política económica, programas de desarrollo a nivel sectorial o regional, miscelánea fiscal, etc.

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

- Integrar un banco de datos macroeconómicos operado por computadora que se actualizará permanentemente y apoyará la elaboración de trabajos tanto programados como de solicitud específica.

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

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

SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS DE LAS ÁREAS GEOGRÁFICAS

Objetivo:

Proporcionar a la dirección técnica los elementos necesarios para determinar la división de la República en áreas geográficas, con fines de aplicación de los salarios mínimos, así como para proponer al consejo de representantes las adecuaciones a dichas áreas que se juzguen pertinentes y aportar información sobre la evolución y características económicas de las mismas que sirvan a la dirección técnica en los proceso de fijación y revisión de los salarios mínimos.

Funciones:

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

- Evaluar permanentemente los procesos de selección inicial de municipios, lo que implica la incorporación de nuevas variables y la posible discontinuación de otras. Para esto se tomarán en cuenta los criterios y opiniones de los asesores técnicos de los sectores.
- Analizar y considerar las propuestas que reciba la Comisión para la modificación de la integración de las actuales áreas geográficas, con base a lo dispuesto por la fracción IV del artículo 562 de la Ley Federal Trabajo.

- Llevar a cabo estudios sobre el costo de vida a nivel regional, sobre todo referidos a familias que perciben hasta un salario mínimo, partiendo de la información que proporciona el Banco de México para 35 ciudades de la República.
- Elaborar ocasionalmente, a partir de las solicitudes que al respecto formule el consejo de representantes a la dirección técnica, monografías municipales o de entidades federativas completas, en las que se mostrará el perfil socioeconómico del territorio estudiado. Estas servirán para apoyar eventuales decisiones sobre la reclasificación de municipios y entidades en áreas geográficas con niveles salariales más altos.
- Mantener contacto permanente con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, la Secretaría de Gobernación, el Consejo Nacional de Población, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Centro de Estudios Demográficos así como otras Instituciones y Centros de Investigación, con el fin de tener acceso a la información más reciente sobre población, desarrollo regional y niveles de vida en los ámbitos municipal, estatal y nacional. Esto apoyará la tarea de la dirección técnica de mantener actualizado al consejo de representantes sobre la información documental e ideas que se generen en estas áreas.
- Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección cumplan con las disposiciones del artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos; y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la Contraloría Interna, los actos u omisiones que en el ejercicio de sus funciones llega a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad

administrativa en los términos de la citada Ley, y de las normas que al efecto se expidan.

COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

Objetivo:

- Coordinar los servicios de administración de personal y de recursos financieros, así como la prestación de los servicios generales, conforme a las normas establecidas con el fin de contribuir a una operación eficiente de los diversos órganos de la Comisión.

Funciones:

- Programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el funcionamiento de sus áreas para mejorar la administración de los recursos humanos, financieros, materiales y servicios generales.
- Planear y coordinar la aplicación de las políticas, normas, sistemas y procedimientos en materia de administración de personal.
- Establecer y vigilar la observancia de los lineamientos para el ejercicio y control del presupuesto, así como para proponer las modificaciones que se requieran.
- Establecer y vigilar que se cumpla con los lineamientos para la adquisición, abastecimiento y utilización de los recursos materiales, así como los relativos a la prestación de los servicios generales.
- Coordinar la administración de los recursos humanos, financieros y materiales de la Comisión Nacional.

- Autorizar los programas de compra de bienes de consumo y su liquidación, así como los gastos y reposiciones al fondo fijo.
- Someter a la presidencia los estados financieros e información relacionada con los mismos.
- Conocer las disposiciones administrativas emitidas por las autoridades competentes y promover, en su caso, su aplicación.
- Aprobar los manuales e instructivos elaborados por las áreas de la propia coordinación y ordenar su implantación.
- Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección cumplan con las disposiciones del artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos; y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la Contraloría Interna, los actos u omisiones que en el ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de la citada Ley, y de las normas que al efecto se expidan.

UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL

Objetivo:

Establecer y desarrollar las técnicas de administración de recursos humanos que permitan la identificación del personal con la Institución, a efecto de elevar los índices de productividad y el cumplimiento óptimo de los programas de la Comisión.

Funciones:

- Diseñar y proponer las técnicas de selección de personal conforme a los requerimientos establecidos para diferentes puestos de la Comisión y los mecanismos convenidos con el Sindicato Unido de Trabajadores de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- Seleccionar al personal conforme a los lineamientos y procedimientos establecidos.
- Realizar los análisis y valuaciones de puestos que se requieran.
- Proponer los lineamientos tendientes a regular las relaciones entre el personal y la Comisión.
- Detectar las necesidades de capacitación y desarrollo del personal de la Comisión.
- Desarrollar los programas de capacitación que se consideren necesarios.
- Evaluar los programas de capacitación realizados y proponer los cambios que estimen pertinentes.
- Diseñar e implantar los procedimientos para proporcionar un eficiente servicio al personal de la Comisión en relación con las prestaciones a las que tengan derecho.
- Realizar los trámites de altas, bajas y cambios de adscripción del personal conforme a lo establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en las condiciones generales de

trabajo, así como aplicar los procedimientos para el control de incidencias.

- Elaborar la nómina del personal de la Comisión y llevar los registros auxiliares necesarios.
- Elaborar los reportes de liquidaciones, aportaciones y movimientos del personal de la Comisión, y enviarlos oportunamente a las diversas instituciones que lo requieran de acuerdo con la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, Fondo de Vivienda de los Trabajadores al Servicio del Estado, Aseguradora Hidalgo, etc.
- Atender eficazmente las solicitudes del personal de la Comisión en cuanto a expedición de constancias de servicios, aportaciones, descuentos, credenciales, solicitudes de prestaciones realizadas en otras instituciones, y otros servicios similares.
- Realizar las demás actividades que le sean encomendadas por las autoridades superiores.
- Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección cumplan con las disposiciones del artículo 47 de la Ley Federal Responsabilidad de los Servidores Públicos; y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la Contraloría Interna, los actos u omisiones que en el ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de la citada Ley, y de las normas que al efecto se expidan.

SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS Y MATERIALES

Objetivo:

Coadyuvar al logro de los objetivos Institucionales, mediante la administración y asignación de los recursos financieros y materiales requeridos por las unidades, de conformidad a las normas, políticas y lineamientos establecidos por las dependencias competentes.

Funciones:

- Aplicar las normas, políticas o lineamientos emitidos por las autoridades competentes, referidas a la colaboración, manejo, control presupuestal, contabilidad, almacenes, inventarios, manejo de fondos, etc.
- Vigilar conforme a los lineamientos establecidos y en coordinación con las áreas sustantivas, la elaboración del anteproyecto de presupuesto de la Comisión Nacional.
- Controlar el ejercicio presupuestal, conforme a las partidas autorizadas, calendarización y necesidades específicas.
- Estudiar permanentemente las necesidades financieros de la Comisión sugerir oportunamente las medidas pertinentes durante el ejercicio del presupuesto.
- Emitir los informes periódicos necesarios y proporcionarlos oportunamente a las autoridades superiores.

- Atender, previa autorización superior, las solicitudes de información sobre aspectos financieros y presupuestales que sean requeridos por autoridades competentes.
- Supervisar la revisión y pago de nóminas del personal y elaborar las declaraciones de impuesto requeridas, así como responsabilizarse ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- Revisar los estados financieros y contables así como los informes especiales que reflejen el resultado de las operaciones realizadas en la Comisión.
- Controlar y custodiar los fondos de operación de la Comisión conforme a las normas legales establecidas.
- Aplicar las disposiciones señaladas para el control y manejo de inventarios de activos fijos y bienes de consumo.
- Atender las solicitudes de artículos de consumo y acto fijo que le sean requeridos por las diferentes unidades administrativas de la Comisión.

Organizar y coordinar los servicios de correspondencia, reproducciones gráficas, transporte, mensajería, intendencia, vigilancia, conservación y mantenimiento de edificios y vehículos.

- Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección cumplan con las disposiciones del artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos; y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la Contraloría Interna, los actos u

omisiones que en el ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de la citada Ley, y de las normas que al efecto se expidan.

UNIDAD DE PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD

Objetivo:

Llevar a cabo el correcto y oportuno registro contable de las operaciones financieras y presupuestales que se realicen en la Comisión.

Funciones:

- Realizar las conciliaciones de las cuentas bancarias de la Comisión.
- Llevar registros auxiliares de las cuentas de balance y resultados necesarios.
- Elaborar los estados financieros que reflejen veraz, adecuada y oportunamente el resultado de las operaciones realizadas en la Comisión.
- Establecer y mantener actualizadas las políticas de registro contable de las operaciones financieras y presupuestales.
- Vigilar que el registro de las operaciones y la preparación de los informes financieros, se lleven a cabo de acuerdo con los principios de contabilidad gubernamental, generales y específicos.

- Vigilar que los sistemas y procedimientos contables establecidos se estén llevando a cabo conforme a lo previsto, así como proponer las modificaciones o mejoras de los mismos.
- Atender las solicitudes de información financiera y presupuestal requeridas por las autoridades competentes.
- Atender las solicitudes de información requeridas por el auditor interno y externo sobre aspectos contables, fiscales y administrativos.
- Emitir periódica y oportunamente los formatos correspondientes al sistemas integral de información.
- Vigilar que se enteren oportunamente las obligaciones fiscales de esta Comisión.
- Elaborar en coordinación con las áreas sustantivas, el anteproyecto del presupuesto de egresos de la Comisión.
- Participar en la liquidación anual del fondo de ahorro capitalizable de los trabajadores.
- Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección cumplan con las disposiciones del artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos; y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la Contraloría Interna, los actos u omisiones que en el ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de la citada Ley, y de las normas que al efecto se expidan.

UNIDAD DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS.GENERALES

Objetivo:

Evaluar y programar las necesidades de recursos materiales y servicios generales que demande el desarrollo de las actividades de la Comisión.

Funciones:

- Organizar, integrar y controlar el sistema de almacenamiento de inventario de los bienes asignados.
- Integrar el anteproyecto de presupuesto anual de las diferentes partidas asignadas a esta Comisión.
- Organizar y proporcionar el servicio de mensajería, paquetería, entrega de materiales y transporte de funcionarios o empleados cuando así lo soliciten.
- Atender y solucionar las quejas que presenten las áreas de la Comisión en relación a los servicios proporcionados.
- Supervisar y controlar los servicios de limpieza y mantenimiento de los vehículos propiedad de la Comisión.
- Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección cumplan con las disposiciones del artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos; y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la Contraloría Interna, los actos u omisiones que en el ejercicio de sus funciones llegare a advertir

respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de la citada Ley, y de las normas que al efecto se expidan.

- La resolución de la Comisión Nacional establecerá la fecha en que deba iniciarse la vigilancia de los nuevos salarios mínimos que se fijen, la cual no podrá ser posterior a diez días contados a partir de la fecha en que se emita la resolución.

- El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ordenará la publicación de la resolución en el Diario Oficial de la Federación dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se haya emitido.

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

II. Si uno o más representantes de los trabajadores o de los patrones deja de concurrir a alguna sesión, se llamará a los suplentes; si éstos no concurren a la sesión para 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 sumarán al del Presidente de la Comisión y;

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

III. Publicación.- Efectos.

"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, de cada año. (artículo 571 de la Ley Federal del Trabajo).

Al ser publicado produce todos los efectos jurídicos, es decir que es un acto conocido por todos los habitantes de la República mexicana y que por tanto debe cumplirse; pues es obligación que corresponde al poder ejecutivo para que, una vez que la ley ha sido discutida, aprobada y sancionada, la dé a conocer a los habitantes del país a través del órgano de difusión oficial, que en México se llama Diario Oficial, con lo que aquella adquiere fuerza obligatoria, inicia su vigencia y despliega todos sus efectos.

Esta obligación se le atribuye al Presidente de la República en la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que expresa: "Las facultades y obligaciones del Presidente, son las siguientes:

I.- Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión....".

En la doctrina constitucional mexicana ha sido un tema muy discutido el de si los conceptos publicación y promulgación son diferentes o si por el contrario la Constitución los utiliza como sinónimo. Para Felipe Tena Ramírez, "por la promulgación de la ley el ejecutivo autentifica la existencia y regularidad de la ley, ordena su publicación y manda a sus agentes que la hagan cumplir ". Con este acto, dice el maestro Tena, la ley adquiere valor imperativo; sin embargo no es obligatoria sino hasta

que su existencia es notificada, esto es, hasta que su publicación se realiza.

La Ley del Diario Oficial de la Federación y Gacetas Gubernamentales nos señala en el artículo 2, qué es lo que publica, ya que no sólo da a conocer leyes o decretos; razón por la cual anualmente muestra cómo han quedado establecidos los salarios mínimos para ese año.⁵⁴

IV. Ámbito Espacial de Validez.

Desde el punto de vista del campo espacial o territorial de validez, las normas jurídicas pueden ser clasificadas en generales y locales. Pertenecen al primer grupo, las que tienen validez en todo el territorio; y las segundas, son las que tienen validez sólo en una parte de dicho territorio. En los Estados Federales, como en México, las normas jurídicas pueden ser clasificadas en Federales o Locales, válidas en una de las diversas partes integrantes de la Federación.

En este caso, se trata de una aplicación desde el punto de vista espacial de validez. "Si se atiende al lugar o espacio geográfico en que tiene validez las normas jurídicas, encontramos que las normas tienen diferentes esferas especiales de aplicación. El ámbito espacial de validez es la porción del espacio en que un precepto es aplicable. En efecto, se pueden distinguir los siguientes ámbitos espaciales o esferas geográficas de validez; internacionales, plurinacionales, nacionales (que,

⁵⁴ Folleto de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Edic, 1996. Págs. 80 y 81.

en caso de un régimen federal, se llaman federales), locales y municipales."⁵⁵

En la revisión de los salarios mínimos, a la que se refiere el segundo párrafo del artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo, se observarán los siguientes procedimientos:

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

La dirección técnica dispondrá de un término de cinco días, a partir de la fecha en que se hubiera sido instruida por el Presidente de la comisión nacional, para elaborar el informe a que se refiere el párrafo

⁵⁵VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Edit. Porrúa, S.A., 7ª ed. México, 1987.

anterior y hacerlo llegar al consejo de representantes, por conducto del presidente de la comisión.

El consejo de representantes, dentro de los tres días siguiente a la fecha en que reciba el informe de la dirección técnica, dictará la resolución que corresponda fijando, en su caso los salarios mínimos que deban establecerse.

V. Ámbito Personal de Validez.

"Desde el punto de vista de cuáles sean las personas obligadas por las normas jurídicas, éstas pueden ser clasificadas en generales, particulares e individualizadas; que respectivamente obliguen sólo a determinadas personas, lo cual sucede entre las vinculadas por un contrato o por otro tipo de negocio jurídico(particulares); u obliguen a unas personas singularmente determinadas de modo individual, cual acontece con la sentencia judicial y la resolución administrativa(individualizada)."⁵⁶

Con la pirámide de Puchte (y que se ha creído es fórmula de Kelsen) se puede establecer que tan importante es un ordenamiento o si es obligatorio el cumplirlo, los salarios mínimos se encuentran dentro de esa pirámide, ya que se emisión esta prevista por la ley y su determinación es de carácter legislativo y administrativo. Dicha pirámide tiene las siguientes jerarquías:

a) La Constitución o Ley Fundamental;

⁵⁶RECASENS SICHES, Luis. Introducción al Estudio del Derecho. Edit. Porrúa, S.A. 12ª ed., México, 1997, p. 180

- b) Las Leyes;
- c) Los reglamentos;
- d) Las cláusulas de los negocios jurídicos, tales como los contratos, los testamentos, etc.
- e) Las sentencias judiciales y las resoluciones administrativas.

En el caso particular de los salarios mínimos se trata de una norma jurídica general por que atañe a toda lo población.

VI. La Tres Funciones del Estado Moderno. Los Actos en Razón del Órgano, de la Forma y de la Materia.

"Vamos a referirnos al concepto de jurisdicción dentro del Estado democrático de derecho contemporáneo. Pero para poder determinar dicho concepto, estimamos pertinente analizar previamente las diferencias de la jurisdicción con respecto a las demás funciones del Estado.

La distinción entre la función legislativa, por un lado, y las funciones jurisdiccional y ejecutiva, por el otro, es relativamente sencilla, si se toma en cuenta la muy diferente naturaleza de los actos que resultan de cada una de ellas. A través de la función legislativa se van a crear normas jurídicas generales, a las que se denominan leyes. Dentro de los Estados democráticos de derecho, sólo se da el nombre de ley a las normas jurídicas generales expedidas por el órgano legislativo – congreso, asamblea o parlamento -, que reúne a representantes electos por medio del voto popular.

También los poderes ejecutivo y judicial suelen tener facultades para expedir normas jurídicas generales. El Poder Ejecutivo,

puede ser investido por el Congreso, de facultades extraordinarias para legislar en las hipótesis previstas en los artículos 29 y 131, segundo párrafo, de la Constitución. En estos casos excepcionales, por delegación de la función legislativa autorizada expresamente por la Constitución, el Poder Ejecutivo también puede expedir normas jurídicas generales, que se distinguen de las leyes por dos características entre otras: 1) el nombre que se da a estas normas, es el de reglamento, y 2) las normas reglamentarias normalmente están subordinadas a la existencia y al contenido de la ley, que tiene una jerarquía superior a aquéllas, las cuales tienen como función primordial desarrollar las bases expresadas en dicha ley."

"También el poder Judicial de la Federación – en forma específica, el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación – está facultado para expedir normas jurídicas generales, a través de acuerdos en los que se determine el número y límites de las circunscripciones en las que se divida el territorio de la República", así como tesis de jurisprudencia las cuales se asemejan a las normas jurídicas generales, en la medida en que son criterios de interpretación que obligan a todos los juzgadores."

"Los únicos casos en que se ejerce la función legislativa por un órgano distinto del legislativo, son aquellos en los que el Congreso de la Unión otorga al Ejecutivo Federal facultades extraordinarias para legislar."

"Se suele decir que, por medio de la función legislativa, se crea o se modifica la ley; y a través de las funciones jurisdiccional y ejecutiva, normalmente se aplica aquella."⁵⁷

Para alcanzar las funciones que se fija el Estado, actúa de muy diversas maneras y en diversos campos.

"El Estado puede realizar funciones de regulador de actividades o de ejecutor de las mismas. Así como una persona puede realizar funciones de padre, hijo o estudiante, el Estado también tiene diversas formas de manifestarse."⁵⁸

En la realización de sus funciones, el Estado realiza diversos tipos de actividades, las cuales se han agrupado, de acuerdo a las características, en actividades de policía, de servicio y de fomento. Cualquier actividad del Estado puede ser incluida en algunos de estos grupos y dependerá de los fines que se haya propuesto para identificar una mayor o menor actividad en cada uno de ellos. Así nos encontramos que en el Estado liberal, la mayoría de las actividades estatales se identifican en el grupo de policía, ya que fundamentalmente se circunscriben a actividades de ejército, policía, justicia, salubridad y diplomacia, dejando los otros dos grupos con un mínimo de contenido.

El Estado, para ejercer sus funciones, considera prioritaria la creación de diferentes organismos (entre éstos se encuentra la

⁵⁷ OVALLE FAVELA, José. Teoría General de Proceso. Edit. Harla. México, 1991. Pags. 110 y 111.

⁵⁸ DELGADILLO GUTIERREZ, Luis Humberto. Elementos de Derecho Administrativo. Edit. Limusa, 1989, p. 31.

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos), a los cuales le son atribuidas diversas atribuciones.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es un organismo descentralizado de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social por contar con las siguientes características, como son el tener patrimonio propio y personalidad jurídica.

Así en nuestro sistema jurídico hay un Congreso al que se le asigna la creación de normas generales, impersonales, abstractas y obligatorias, que regularán la actuación de los propios órganos y la de los sujetos que están sometidos al Estado. También existe una Administración Pública que se encarga de la difusión y ejecución de esas normas, y de proveer en la esfera administrativa su observancia; y una organización judicial, cuya principal función será la solución de las controversias que se generen con la aplicación del Derecho.

Es decir, en nuestro país el Estado, a través de sus diferentes poderes realiza las siguientes funciones la legislativa, la ejecutiva y la judicial. Cada uno de estos tiene sus funciones y a continuación se hará un breve comentario de cada uno.

❖ **Función Legislativa.**

Esta función se manifiesta en la actividad estatal, tiene por objeto la creación de normas de carácter general, imperativas y coercibles, es decir, de normas jurídicas, cuya expresión más clara es la ley. "Su generalidad se manifiesta en el hecho de que su aplicación debe incluir a todas las personas, sin distinción alguna, mientras se encuentre vigente; su imperatividad en la necesidad de sometimiento de las

personas que queden en el supuesto que ella prevé, personas físicas o colectivas, gobernantes y gobernados; y la coercibilidad en la posibilidad de su aplicación aun en contra de la voluntad de sus destinatarios".⁵⁹

La función legislativa, desde el punto de vista formal, es la actividad que el Estado realiza por conducto de los órganos que de acuerdo con el régimen constitucional forman el Poder Legislativo.

En nuestro país, el concepto de función legislativa formal es el conjunto de actos que cada una de las Cámaras realiza, en forma exclusiva.

Del carácter formal del acto legislativo se deriva el principio de la autoridad formal de la ley, que significa que todas las resoluciones del Poder Legislativo no pueden ser derogadas, modificadas o aclaradas más que por otra resolución del mismo Poder y siguiendo los mismos procedimientos para la formación de la resolución primitiva.

"La función legislativa también puede apreciarse desde un punto de vista objetivo o material, o sea prescindiendo de su autor y de la forma como se realiza y sólo se considera la naturaleza intrínseca del acto en el cual se concreta y exterioriza la Ley".⁶⁰

❖ **Función Jurisdiccional.**

Esta función tiene como objeto la incertidumbre o el conflicto de intereses que el Estado debe resolver a fin de procurar la

⁵⁹DELGADILLO GUITIERREZ, Luis. Ob. cit. p. 32

⁶⁰FRAGA, Gabino Derecho Administrativo, Edit. Porrúa, S.A. México, 1998, p. 41.

seguridad de sus habitantes, los cuales no pueden hacerse justicia por su propia mano.

"La forma del Estado Federal establecida en el artículo 40 de la Constitución Implica, en el ámbito legislativo, la existencia de dos tipos de ordenamientos jurídicos distintos – el federal o, más ampliamente, el nacional; y los locales, de cada entidad federativa -, pero relacionados y coordinados a partir de la propia Constitución Federal.

"La función jurisdiccional, el sistema federal supone también la existencia de dos clases de juzgadores: los federales cuya misión se concentra en la aplicación de las leyes y disposiciones jurídicas federales o nacionales, expedidas por el Congreso de la Unión ; y los locales, cuya función se dirige, regularmente, a la aplicación de las leyes y disposiciones jurídicas expedidas por el órgano legislativo de la entidad federativa correspondiente."⁶¹

Esta es una de las funciones que sólo puede ser realizada por él, es decir no se puede concesionar a los particulares, a través de la declaración que se manifiesta en un acto concreto, generalmente la sentencia.

La función jurisdiccional tiene como fin el respeto de la norma que ha sido producto de la función legislativa, al darle definitividad a la sentencia, que adquiere la calidad de cosa juzgada, por la cual no podrá ser modificada.

⁶¹ OVALLE FAVELLA, José. Ob. Cit. pags. 199 y 120.

“Desde el punto de vista formal, la función judicial está constituida por la actividad desarrollada por el Poder que normalmente, dentro del régimen constitucional, está encargado de los actos judiciales, es decir por el Poder Judicial.”⁶²

En si el Estado es el que decide jurisdiccionalmente un conflicto de derecho; no se limita a determinar si éstos existe, sino que además como una consecuencia del reconocimiento de su existencia provee el respeto de ellos por medio de un acto emanado de la voluntad, acto que, aunque realizado dentro de las normas legales produce una modificación en el orden jurídico puesto que hace concreta y actual la garantía jurídica que en términos abstractos consagra la ley para los derecho de la naturaleza del que está a discusión. Así cuando se discute la validez de un acto jurídico por haber sido ejecutado sin sujeción a la ley, aunque un particular por medio de un simple silogismo puede llegar a la conclusión de que aquel acto está viciado, tal conclusión no llega a afectar la subsistencia del acto viciado.

No es así cuando el Estado interviene juzgando el caso; no se detiene donde el particular se ha detenido, en el reconocimiento de que el acto viola la ley, sino que como una consecuencia de ese reconocimiento, provee por medio de una decisión que constituye un acto voluntario, al respeto de la ley violada, declarando que aquel acto deja de producir sus efectos. De donde se desprende que si el acto viciado venía produciendo consecuencias jurídicas y deja de producirlas por virtud de la sentencia, ésta causa una modificación en el orden jurídico existente.

⁶²FRAGA, Gabino. Ob. cit. p. 46.

❖ **Función Administrativa.**

Esta es la función que realiza el Poder Ejecutivo, también realiza funciones judiciales y legislativas; esta función igual es llevada a cabo por los poderes legislativo y judicial.

Para identificar la función administrativa es necesario partir de la idea de la ejecución de los actos que se manifiestan en cumplimiento a disposiciones legales, creadoras de situaciones jurídicas concretas. Lo anterior nos lleva a considerar, en primer término, que la función administrativa se manifiesta en el cumplimiento del mandato legal, con el fin de que el Estado realice sus fines, ya sea en materia de policía, fomento o servicio, lo cual produce situaciones jurídicas individuales.

Kelsen sobre la función administrativa vierte el siguiente concepto: "la administración es la actividad del Estado para la realización de sus fines y bajo un orden jurídico".⁶³

Así, se puede decir que la distinción de la función administrativa de las demás está en que es una actividad que se desarrolla bajo un orden jurídico. La función legislativa trata de la creación de leyes y la función administrativa se enfoca a la emisión de actos administrativos concretamente y prestación de servicios públicos, ellos desde el punto de vista formal.

⁶³Cfr. FRAGA, Gabino, op. cit. p. 56.

La situación del Ejecutivo como Poder administrativo se define por la relación con la ley que ha de aplicar y ejecutar a casos concretos.

Pues bien, en su carácter de gobernante, al Ejecutivo, como representante del Estado, le corresponde realizar los actos de alta dirección e impulso necesarios para asegurar la existencia y mantenimiento del propio Estado y orientar su desarrollo de acuerdo con cierto programa que tienda a la consecución de una finalidad determinada de orden político, económico o, en general de orden social. Los actos que con tal finalidad realiza el Poder Ejecutivo son los que constituyen los actos de gobierno.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, al decretar el salario mínimo por el órgano que lo crea, es administrativo por la forma y por la materia es legislativa, ya que desde punto de vista formal es una ley de la cual emana siendo ésta de carácter general y que por principio una ley al respecto satisface todos los requisitos indispensables para su función y que adquiere desde el momento de su promulgación por parte del Ejecutivo, la autenticidad, y ejecutoriedad, el carácter de un acto legislativo formal que no puede ser derogado ni modificado si no por otro acto que tenga el mismo carácter.

La función judicial se enfoca a impartir justicia a través de un tercero imparcial, conocido como juez.

La función legislativa se dedica a la emisión de leyes, aunque tiene otras tareas.

La función administrativa ve la emisión de actos administrativos y servicios públicos, desde el punto de vista formal. Materialmente ejerce facultades legislativas, por ejemplo un reglamento.

La resolución que emite la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es formalmente un acto administrativo, porque proviene de un órgano del poder ejecutivo, sin embargo si se analiza la publicación del monto del salario es un acto legislativo, porque va dirigido a una colectividad, por tener efectos generales, abstractos e impersonales, como por ejemplo una ley.

CAPITULO V. MODIFICACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS ..

I. Previsión normal de la Ley.

Resulta simple, sencilla y concreta la definición del salario mínimo que ofrece la Ley Federal del Trabajo. "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

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

En la práctica, el salario mínimo jamás resultará suficiente, no obstante lo dispuesto en la ley conducente, para la atención de las necesidades que requiere el trabajador y su familia en el ámbito material, mucho menos en el orden social y cultural como pretende la ley, por lo cual resulta prioritario determinar la congruencia que deben siempre tener las leyes, implantando para ello, los mecanismos necesarios logrando su efectivo y verdadero cumplimiento o de una vez suprimir de ese cuerpo jurídico laboral, tan retórica declaración.

Como lo señalamos en capítulos anteriores, que dentro de la previsión que la Ley Federal del Trabajo hace sobre los salarios mínimos resalta que en ellos, existen dos categorías, a saber:

a) Los salarios mínimos generales, referidos a todos los trabajadores no calificados, los que pueden comprender una o varias áreas geográficas o entidades federativas.

En la fijación de éstos, que son aquellos que corresponden a los trabajos más sencillos y rudimentarios, se atiende sólo a las áreas geográficas donde habrá de aplicarse y a los factores económicos, sociales, materiales, industriales y comerciales imperantes en las mismas y en la fijación del salario mínimo profesional se atiende a los citados factores y, además a la actividad laboral a desarrollar y el grado de preparación y destreza que exija su realización.

b) Los salarios mínimos profesionales, son aquellos que comprenden a los trabajadores de una rama determinada de la actividad económica o a profesionales, oficios o trabajos especiales, los que también pueden comprender una o varias áreas geográficas.

De este tipo de salarios, como fundamento principal, estimular el interés y la superación del trabajador por lograr mayor destreza, capacidad y eficiencia en el desempeño de su trabajo, arte, oficio o profesión, entendida ésta como una categoría de trabajo calificado o especial, cuya menor destreza, puede adquirirse por el estudio, la práctica y la experiencia lograda en el desempeño, lo que le permitirá obtener una retribución mayor en su jornada de trabajo y lograr así, un salario mínimo profesional o convencional, que será siempre superior al salario mínimo general.

La ley laboral prevé las características que debe tener el salario mínimo, a saber:

a) Debe ser compensatorio (remunerador), es decir nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Para fijar el importe del salario se tomarán en

consideración la cantidad y calidad del trabajo, lo anterior está contenido en el artículo 85 de la ley mencionada.

b) Debe ser suficiente, es decir el trabajo debe realizarse en condiciones que aseguren un nivel decoroso para el trabajador y su familia, lo anterior se desprende del artículo 3 de la Ley.

c) Debe estar determinado, es decir el trabajador debe conocer de antemano el monto del salario a que tiene derecho o conocer las bases que servirán para su cálculo, lo anterior encuentra fundamento en los artículos 25, fracción VI, 82 y 83 de la ley laboral.

d) Debe ser equivalente, la equivalencia del salario la consagra el artículo 86, que dispone: "a trabajo igual, desempeñado en puestos, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual." En el segundo párrafo del artículo 3º., se consagra también la característica de equivalencia al disponer "no podrán establecerse disposiciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, doctrina política o condición social."

II. Modificación Extraordinaria.

Para la elaboración de este apartado, es necesario en primer término realizar una recapitulación respecto a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, el cual es el organismo que tiene la responsabilidad legal, de determinar la cuantía de los salarios mínimos generales y profesionales en todo el Territorio Nacional, los que deben señalarse cada año y una vez fijados, pueden en cualquier momento, ser revisados, siempre que existan circunstancias económicas en el país que justifiquen su modificación; previsión que puede verificarse tanto a

- iniciativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de patrones, mediante escrito fundado.

Existe la posibilidad de que revisen los salarios mínimos, siempre y cuando los patrones y trabajadores presenten antes del último día de noviembre a la comisión técnica, los informes, antecedentes y estudios que estimen convenientes y que justifiquen la revisión solicitada y también dentro de ese término, el órgano en comento deberá presentar al consejo de representantes, un informe de los estudios que hubiere realizado, así como el presentado por los dos sectores de la producción.

Antes del día último de diciembre, el consejo de representantes deberá dictar resolución, fijando los salarios mínimos generales y profesionales y los fundamentos que la justifiquen, la que deberá publicarse en el Diario Oficial de la Federación a más tardar el 31 de diciembre.

Nuestro ordenamiento laboral reglamenta dos especies de salarios mínimos: el general y el profesional. El primero se determina para una o varias zonas económicas que bien puede abarcar uno, dos, o más Estados. La división de la República en zonas económicas se realiza por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

El salario mínimo profesional supera al mínimo general y se aplica a todos los trabajadores de una misma rama del comercio o de la industria o de una profesión o especialidad.

Tal figura está inspirada en la idea del salario remunerador, con la pretensión de compensar a las categorías de trabajo más

calificadas. Se busca suplir la insuficiente protección del movimiento sindical obrero.

Aun reconociendo que nuestro principal reto de hoy es la productividad y la calidad de nuestros productos, por razones obvias, estimamos improbable que esta aspiración de reacondicionamiento de los salarios mínimos se materialice; considerariamos plausible y benéfico el establecimiento de compensaciones o premios para los trabajadores que cumplieran con los requerimientos o condiciones referidas.

Es criterio jurisprudencial firmemente mantenido que cuando se ejercita la acción de nivelación de salarios y en consecuencia, el pago de la diferencia de éstos, el que ejercita la acción debe probar los extremos del artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que desempeña un trabajo idéntico al que realiza otro u otros trabajadores conforme a una jornada igual, tanto en calidad como en cantidad y en igualdad de condiciones, la ecuación de que al trabajo igual debe corresponder salario igual, exige que la igualdad de trabajo entre el que desempeña y el que demanda la nivelación con el trabajador comparado, sea completa o idéntica en todos sus aspectos, para que no se rompa el equilibrio de la ecuación y el salario resulte realmente nivelado.

III. Medios de impugnación.

Haremos un breve estudio sobre los medios de impugnación en general, para que a después ubiquemos a éstos, en relación con los salarios mínimos. La doctrina define a los medios de impugnación como aquellos instrumentos jurídicos consagrados por las leyes procesales para corregir, modificar, revocar o anular los actos y las

resoluciones judiciales, cuando vemos que tienen algún error o deficiencias.

"La impugnación constituye, en general, una *instancia* reclamadora de la legalidad o procedencia de un acto de autoridad, instancia que se hace valer ante la misma autoridad, u otra jerárquicamente superior o ante algún órgano revisor específico, para que califique la procedencia o la legalidad, o ambas cosas, respecto del acto que se reclama."

..."La queja y el reacertamiento pueden representar medios de impugnativos de actos o resoluciones de autoridad."

..."La impugnación procesal es un segmento del derecho de accionar de las partes."

..."En todo proceso existe un principio general impugnación y se pueden combatir las resoluciones judiciales cuando consideren que son ilegales, incorrectas, equivocadas, no pegadas a derecho o, inclusive injustas."

"Un principio elemental de debido proceso legal, implica que todo sistema procesal tenga medios de impugnación, o sea, estas medidas, estas formas, estos recursos o procedimientos mediante los cuales los justiciables que acuden a los tribunales pidiendo justicia tengan a la mano dichos medios, procedimientos y recursos para que las resoluciones que se han dictado se reexaminen, se haga un análisis cuidadoso de ellas, a veces por el propio tribunal que ha dictado la resolución final de un proceso, por un tribunal de jerarquía superior o de segunda instancia.

Todo medio de impugnación, como procedimiento, como medida que se tenga para que se revisen o se reexaminen las resoluciones, necesariamente tiene que llegar a uno de estos resultados: la resolución se confirma, se modifica o se revoca. Estos son los tres fines, los tres resultados posibles de todo medio de impugnación. Al confirmarse una resolución se está declarando por la autoridad que la misma estuvo bien, legal y correctamente emitida y, por lo tanto, se le da plena validez; por el contrario, si se modifica o revoca, ello implica que no estaba bien ni correctamente dictada, que amerita o bien una modificación o que se le deje sin efectos, que se le cancele, que se le borre."

"La fundamentación de los medios de impugnación, su razón de ser, radica en la imperfección y en la falibilidad humana".

Los medios de impugnación mas conocidos son los siguientes:

- Revocación o Reposición;
- Apelación;
- Queja ; y
- Amparo.

..."La **revocación** es el recurso mas simple, el mas sencillo, porque lo interponen las partes en contra de resoluciones simples, que se denominan decretos o resoluciones de trámite, o bien, contra autos en los que por no tener apelables la sentencia definitiva, tampoco ellos lo son.

La revocación sólo se sustancia y tramita en la primera instancia, y debe interponerse mediante un escrito."

"El recurso de **reposición** su trámite es igual al de la revocación, excepto que la reposición se hace valer y se tramita ante la segunda instancia."⁶⁴

"La **apelación** puede calificarse, sin lugar a dudas como el más importante de los recursos judiciales ordinarios. Y podemos continuar esta idea sobre la apelación afirmando que, mediante este recurso, la parte vencida en primera instancia obtiene un nuevo examen y, desde luego, mediante éste, un nuevo fallo, una nueva sentencia. Esto implica dualidad de instancia y el principio de la bi- instancialidad. Si no hay bi- instancialidad, no puede hablarse de apelación. La apelación es la forma para dar apertura a la segunda instancia.

Dicho recurso se ha llamado tradicionalmente de *alzada*, porque nos alzamos de la primera a la segunda instancia."

La apelación es un recurso que tiene como objeto que el superior jerárquico reexamine una resolución dictada por el inferior, puede hacerse valer en forma escrita u oral, inclusive en el acto mismo en que se notifique la resolución que se impugna, se admite automáticamente, si es procedente. El juez puede considerar que no es procedente y entonces deberá rechazarlo y contra esta resolución cabe el recurso de queja es siempre en carácter devolutivo, pues

⁶⁴ GÓMEZ LARA, CIPRIANO.- Derecho Procesal Civil. Edic. Quinta. Ed. Harla México, 1994. pags. 199 y 200.

implica invariablemente el envío o remisión del caso al tribunal superior para que éste conozca y decida. La revocación y la reposición son siempre de carácter retentivo." ⁶⁵

"Según Caravantes la **queja** opera cuando el juez deniega o rechaza la admisión de algún recurso ordinario, por ejemplo la apelación. Esto motivó, en algunos códigos del siglo pasado, que se hablara de un recurso que se llamaba denegada apelación; hoy, la queja ha recogido lo que antes era la denegada apelación y, además, se endereza en contra del rechazo o en contra de la no admisión del recurso ordinario. También se da la queja en contra del funcionario que comete faltas, abusos o deficiencias en el desempeño de algún tipo de atribuciones y, desde luego, estas actitudes de los funcionarios pueden ser imputables a los secretarios o a los jueces, e implica que alguna autoridad superior, también judicial, conozca de esta queja para remediar esa falta, ese exceso o ese abuso en el ejercicio de las atribuciones, o bien, ese rechazo al trámite de un recurso ordinario.

Los artículos 723 a 272 del código distrital son los que reglamentan los varios tipos de queja; de la lectura de dichos preceptos puede desprenderse que la queja procede por las razones siguientes:

- a) Cuando se rechace o no se admita una demanda
- b) Cuando se desconozca de oficio la personalidad de un litigante, antes del emplazamiento
- c) Respecto de interlocutorias dictadas para la ejecución de sentencias
- d) Contra la denegación de apelación

⁶⁵ Ibidem, pags. 217, 218 y 219.

- e) Por exceso o defecto en las ejecuciones
- f) Por omisiones y negligencias en el desempeño de funciones (respecto de los secretarios).

Conocerá de la queja el juez en los casos de los supuestos listados como c) (si el secretario actuó como juez ejecutor) e) y f). Conocerá el tribuna superior de la queja contra el juez, en los supuestos listados como a), b) y c) (si el propio juez resuelve las interlocutorias) y d)".⁶⁶

"Concepto Genérico del Juicio de **Amparo**.- El amparo es un medio jurídico que preserva las garantías constitucionales del gobernado contra todo acto de autoridad que las viole (fracción I del art. 103 de la Constitución) que garantiza a favor del particular el sistema competencial existente entre las autoridades federales y las de los Estados (fracciones II y III de dicho precepto) y que, por último, protege toda la Constitución, así como toda la legislación secundaria, con vista a la garantía de legalidad consagrada en los artículos 14 y 16 de la Ley Fundamental y en función del interés jurídico particular del gobernado."

"El amparo se sustancia en un procedimiento jurisdiccional o contencioso, incoado por el gobernado particular y específico que se siente agraviado por cualquier acto de autoridad que origine la contravención a alguna garantía constitucional (y por tanto, a la Constitución misma o a cualquier ordenamiento secundario al través de la garantía de legalidad) o la transgresión a la esfera de competencia entre la Federación y los Estados."

⁶⁶ GÓMEZ LARA, Cipriano. Ob. Cit. pag. 210 y 211.

"La sentencia que se dicta en ese procedimiento, con la que culmina el amparo, al otorgar la protección a favor del gobernado, invalida el acto violatorio. Como se ve, el amparo tiene una finalidad esencial dual, simultánea e inseparable, pues al proteger al gobernado contra cualquier acto de autoridad que infrinja la Constitución y, por ende, todo ordenamiento legal secundario, preserva concomitantemente el orden constitucional y el normativo no constitucional."⁶⁷

Un recurso tiene como finalidad que se examine o se reexamine una resolución judicial para que ésta pueda ser confirmada, modificada o revocada.

En una forma simple, se puede decir que el recurso de apelación es el que se interpone ante el juez de primera instancia para que el tribunal de segunda modifique o revoque la resolución contra la cual aquél se hace valer.

El recurso de queja, es el más antiguo y es considerado como recurso ordinario junto con el de apelación y la revocación.

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en el Título Décimo Segundo de los Recursos, señala lo relativo a:

Capítulo I De las revocaciones y apelaciones, artículos 683 al 716.

Capítulo II De la apelación Extraordinaria, artículos 717 al 722.

⁶⁷ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Edit. Porrúa. Edic. Trigésima Séptima, México, 1994. pags. 173 y 174.

Capítulo III De la Queja, artículos 723 al 727.

Capítulo IV Recurso de responsabilidad, artículos 728 al 737.

La figura jurídica de los medios de impugnación constituye una institución sumamente compleja que ha ocasionado una diversidad de debates, por lo que, sin adentrarnos en los diversos planteamientos doctrinales, tomaremos en consideración la clasificación de los medios de impugnación en tres sectores, estimados de manera flexible y que se han denominado remedios procesales, recursos y procesos impugnativos, los cuales, a continuación veremos brevemente.

Debemos entender como **remedios procesales**, los medios que pretenden la corrección de los actos y resoluciones judiciales ante el mismo juez que los ha dictado, pero tomando en consideración que en algunos supuestos resulta difícil trazar una frontera claramente delimitada entre dichos remedios y algunos recursos procesales, podemos señalar la aclaración de sentencia, la revocación y la excitativa de justicia.

Estos remedios procesales, a su vez, se dividen en:

1.- La **aclaración de sentencias**, la cual no se encuentra regulada expresamente en la mayoría de los códigos procesales mexicanos, pero constituye una práctica constante de nuestros tribunales, y además, existen varias disposiciones legales que consagran esta institución a través de la instancia de parte afectada, en la cual, presentada dentro de un breve plazo, debe señalar con toda claridad la contradicción, ambigüedad u oscuridad del fallo, cuyo sentido no puede variarse.

2.- La **revocación**, estimada como "...aquel recurso que procede contra autos y decretos no apelables, con el objeto de que sea rescindida la resolución judicial contenida en el documento impugnado; es un recurso que se hace valer ante el juez que dictó el proveído impugnado o ante el juez que sustituye a éste en el conocimiento del negocio." ⁶⁸

3.- La **excitativa de justicia**, la cual es una institución peculiar del proceso contencioso administrativo mexicano y que se traduce en la queja que puede ser interpuesta ante el órgano de mayor jerarquía a fin de que requiera al magistrado respectivo para que formule el proyecto de resolución, o en su caso, a los integrantes de una Sala para que pronuncien sentencia, cuando no lo han hecho dentro de los plazos establecidos por los ordenamientos respectivos.⁶⁹

El sector más importante de los medios de impugnación está constituido por los **recursos**, es decir, por los instrumentos que se pueden interponer dentro del mismo procedimiento, pero ante un órgano judicial superior, por violaciones cometidas tanto en el propio procedimiento como en las resoluciones judiciales respectivas.

Para lograr una sistematización de una materia excesivamente compleja, consideramos conveniente utilizar la clasificación elaborada por la doctrina, que divide a los recursos procesales en tres categorías, a saber:

⁶⁸ "Diccionario Jurídico Mexicano", Tomo IV, P-Z, Edit. Porrúa, S.A., México, D.F., 11ª. ed., 1998, p. 2856.

⁶⁹ "Diccionario Jurídico Mexicano", Tomo II, D-H, Edit. Porrúa, S.A., México, D.F., 11ª. ed., 1998, p. 1380.

a) **Recursos Ordinarios:** El cual por antonomasia y por considerarse de carácter general, es el de apelación, a través del cual, a petición de la parte agraviada por una resolución judicial, el tribunal de segundo grado, generalmente colegiado, examina todo el material del proceso, tanto fáctico como jurídico, así como las violaciones del procedimiento y de fondo, y como resultado de esta revisión, confirma, modifica o revoca la resolución impugnada, sustituyéndose al juez de primera instancia, o bien ordena la reposición del procedimiento, cuando existen motivos graves de nulidad del mismo.

b) Los **recursos extraordinarios** son denominados así por la doctrina en virtud de que los mismos sólo pueden interponerse por los motivos específicamente regulados por las leyes procesales, y además, únicamente implican el examen de la legalidad del procedimiento o de las resoluciones judiciales impugnadas, o sea, que comprende las cuestiones jurídicas, en virtud de que por regla general, la apreciación de los hechos se conserva, en la esfera del tribunal que pronunció, el fallo combatido. Cabe destacar que el recurso extraordinario por excelencia es la casación, "... a través del cual se examina la legalidad de la actividad del juez en el procedimiento y en la sentencia, que de ser acogido, puede producir el efecto de anular el fallo respectivo, ya sea para reponer el procedimiento o con el propósito de que se pronuncie una nueva sentencia de fondo."⁷⁰

d) Los **recursos excepcionales**, los cuales se interponen contra las resoluciones judiciales que han adquirido la autoridad de cosa juzgada, y en numerosas legislaciones reciben el nombre genérico de revisión.

⁷⁰ "Diccionario Jurídico Mexicano", Tomo IV, Ob. cit. p. 2705.

4.- Los que se pueden calificar como **procesos impugnativos**, son aquellos en los cuales se combaten actos o resoluciones de autoridad, a través, de un proceso autónomo, en el cual se inicia una resolución jurídico procesal diversa. En nuestros ordenamientos procesales podemos señalar como tales al juicio seguido ante los tribunales administrativos particularmente el Tribunal de Justicia Fiscal y Administrativa de la Federación y el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal y otros similares, así como el juicio de amparo de doble instancia, que debe considerarse como un verdadero proceso, ambos supuestos existe una separación entre el procedimiento administrativo o legislativo en el cual se creó el auto o se dictó la resolución a las disposiciones impugnadas, y el proceso judicial a través del cual se combaten.

De lo anteriormente expuesto, y circunscribiendo los medios impugnativos al ámbito laboral, no obstante la celeridad del proceso del trabajo y la certeza de que los recursos que se prestan en un procedimiento laboral demoran o retardan la tramitación y conclusión del juicio, la Ley Federal del Trabajo vigente también admite y regula los procedimientos que nomina de "**revisión**" y de "**reclamación**", aunque no los llama recursos, pero constituyendo dichas instancias en ambos casos, una acción concedida por la Ley Procesal Laboral al interesado para impugnar las resoluciones dictadas en un procedimiento, a fin de lograr su reposición o rectificación, es indudable que dicha figura procesal es un recurso que otorga la ley en los casos concretos que expresamente señala y que se encuentran referidos únicamente en su fase de ejecución.

En efecto, el artículo 849 de la Ley, dispone que procede la revisión contra los actos de los presidentes, actuarios o funcionarios

laboralmente habilitados en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares.

El artículo 850 de la Ley Federal del Trabajo señala expresamente a quienes corresponde, como autoridad revisora, conocer y resolver de los procedimientos de revisión, recayendo dichas facultades en la propia Junta de Conciliación y Arbitraje; en el Presidente de la Junta o de la Junta Especial; o en su caso, en el Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

"La promoción de la "revisión" deberá formularse por escrito con copia para las partes, que se presentará ante las autoridades que dictaron la resolución que se impugna; igualmente presentar ante la autoridad que dictó la resolución que se impugna; debiéndose presentar dicha revisión dentro de los tres días siguientes al que tenga conocimiento del acto o disposición que considere el interesado, violatorio de sus derechos. Del escrito de revisión, la Junta dará vista a las partes por un término de tres días para que manifiesten lo que estimen conveniente y presenten pruebas, convocándolas para la celebración de una audiencia que deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes a la presentación de la revisión y será de desahogo de pruebas, alegatos y en la misma, se dictará la resolución correspondiente."⁷¹

Este medio de defensa opera o se opone contra las medidas de apremio que impongan los presidentes de las Juntas o

⁷¹ BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. PAC, S.A., 2ª. ed., México, D.F., 1990, p. 106.

auxiliares de éstas, tienen señalada en la Ley al igual que la revisión, su forma, términos y tramitación.

Es conveniente mencionar que sólo existe una excepción, donde debe agotarse primero el recurso de inconformidad y es en lo referente a la seguridad e higiene en el trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 266 y 267 del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación en 1978. Por tanto, debe agotarse antes de promover el juicio de nulidad, el recurso de inconformidad, cuya interposición, según el criterio del Tribunal Fiscal de la Federación no es opcional, sino que debe agotarse previamente al establecimiento del juicio de nulidad. El recurso de inconformidad debe interponerse por escrito ante la dependencia que hubiera impuesto la sanción, (Secretaría del Trabajo), dentro de los 15 días hábiles siguientes al de la notificación de la sanción.

Al sancionar la autoridad administrativa federal del trabajo, por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, deberá cumplir cuidadosamente con lo dispuesto en el Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la ley laboral, pues la infracción o incumplimiento a lo señalado en dicho Reglamento, dará base para que a través del medio de defensa correspondiente, se declare nula y sin valor ni efecto alguno la multa o sanción impuesta y recurrida.

Sólo en los casos que se trate de sanciones impuestas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en las que primero deberá agotarse el procedimiento de inconformidad antes comentado, en todos los demás casos de imposición de multas y sanciones por violaciones a las disposiciones legales laborales, deberá siempre interponerse el juicio

de nulidad correspondiente ante el Tribunal Fiscal de la Federación o ante el tribunal de lo Contencioso-Administrativo. Contra la resolución definitiva dictada por estos tribunales, procede en su caso, el juicio de garantías o amparo.

Por lo antes expuesto y del estudio realizado a la Ley Federal del Trabajo, se encontró que la ley no prevé la modificación de los salarios mínimos. La jurisprudencia señala que antes de 1970 la fijación de los salarios mínimos le correspondían a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada Estado; actualmente de acuerdo con los artículos 94, 95 y 551 a 574 de la Ley Federal del Trabajo vigente la fijación le corresponde a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

No se señala la posibilidad de modificación extraordinaria, lo cual se sustenta con las siguientes jurisprudencias aplicables a la ley de 1936.

“Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XC

Página: 769

RUBRO: SALARIO MÍNIMO, TERMINO PARA INTERPONER EL AMPARO CONTRA LAS RESOLUCIONES QUE LO FIJAN.

Las resoluciones que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el salario mínimo en una Entidad Federativa, son, por su naturaleza, de observancia general y, por tanto, surten sus efectos a partir del día en que se publiquen en el Periódico Oficial del Estado, y no tiene aplicación la fracción I del artículo 22 de la Ley de Amparo, para computar el

término durante el cual debe presentarse la demanda de garantías respectiva reclamando las resoluciones a que se refiere el párrafo que antecede, por no tratarse de la expedición, promulgación y publicación de una ley, sino de una disposición de carácter general, debiendo estarse a lo previsto en el artículo 21 de la invocada ley.

TOMO XC, Pág. 769.- Amparo en Revisión 2324/46, Sec. 2a.- Rodríguez N. Salvador y coags.- 17 de octubre de 1946.- Unanimidad de cuatro votos."⁷²

Ahora transcribiremos una jurisprudencia aplicable a la ley vigente.

"Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 72 Sexta Parte

Página: 181

RUBRO: SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL. CONTRA SU FIJACIÓN NO PROCEDE LA SUSPENSIÓN.

Conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, 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 promover a la educación obligatoria de los hijos; por otra parte, los salarios mínimos profesionales deben fijarse considerando además las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales; tales disposiciones son

de orden público por así establecerlo el artículo 5o. de la Ley Laboral. Consecuentemente, conforme a la fracción II del artículo 124 de la Ley de Amparo resulta improcedente la concesión de la suspensión del acto reclamado, consistente en la resolución que fija el salario mínimo profesional, porque se ocasionaría perjuicio al interés social al otorgarse, en razón de que se retardaría la ejecución de una medida benéfica para la colectividad, lo que sería contrario al interés social, pues la sociedad y el Estado están interesados en que se mejoren las condiciones de sus miembros."⁷²

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Séptima Época, Sexta Parte: Volumen 67, pág. 75. Amparo en revisión 74/70. Hotel Roosevelt, S.A. 19 de julio de 1974. Unanimidad de votos. Ponente.

Nuestro país debería de adoptar el sistema de escala móvil que sí prevé la modificación extraordinaria del salario.

Que es suspensión en materia de amparo; el ofendido puede solicitar la suspensión de la sentencia para que no se afecte, esa suspensión forzosamente tiene que ir con la exhibición de una fianza para garantizar al tercero daños y perjuicios.

La Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 570 la causa en que se puede revisar la determinación de los salarios mínimos,

⁷² Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Salario mínimo, término para interponer el amparo contra las resoluciones que lo fijan.

⁷³ Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Salario mínimo profesional, contra su fijación no procede la suspensión.

cabe hacer mención que se trata de una hipótesis que solo cubre una circunstancia económica :

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

Los salarios mínimos **podrán revisarse** en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que los justifiquen:

- I. Por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social quien formulará al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que la motiven ; o
- II. A solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones previo cumplimiento de los requisitos:
 - a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones y confederaciones que presenten el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio por lo menos dicho porcentaje de trabajadores.
 - b) La solicitud contendrá una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrá acompañarse de los estudios y documentos que correspondan.
 - c) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud correspondiente y previa certificación de la mayoría a que se refiere el inciso a) de este artículo, la hará llegar al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios

Mínimos con los estudios y documentos que la acompañen."

"ARTÍCULO 573. En la revisión de los salarios mínimos a la que se refiere el segundo párrafo del artículo 570 de la Ley se observarán los siguientes procedimientos:

- I. El Presidente de la Comisión Nacional, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que haya recibido la solicitud del Secretario del Trabajo y Previsión Social, o en su caso, la que hayan presentado las organizaciones de trabajadores o los patrones, convocará al Consejo de Representantes para estudiar la solicitud y decidir si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el proceso de revisión. **Si la resolución es en sentido afirmativo ordenará a la Dirección Técnica la preparación de un informe que considere el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos; así como los datos más significativos de la situación económica nacional para que el Consejo de Representantes pueda disponer de la información necesaria para revisar los salarios mínimos vigentes y fijar, en su caso, los que deben establecerse.** Si su resolución es negativa la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social;
- II. La Dirección Técnica dispondrá de un término de cinco días, a partir de la fecha en que hubiera sido instruida por el Presidente de la Comisión Nacional, para elaborar el informe a que se refiere la fracción anterior y hacerlo llegar al Consejo de Representantes por conducto del Presidente de la Comisión;

- III. El Consejo de Representantes, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que reciba el informe de la Dirección Técnica dictará la resolución que corresponda fijando, en su caso, los salarios mínimos que deban establecerse;
- IV. La resolución de la Comisión Nacional establecerá la fecha en que deba iniciarse la vigilancia de los **nuevos salarios mínimos** que se fijen, la cual no podrá ser posterior a diez días contados a partir de la fecha en que se emita la resolución; y
- V. El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ordenará la publicación de la Resolución en el Diario Oficial de la Federación dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se haya emitido."

A la hora de dictar resolución en la determinación de los salarios mínimos, creo que es necesario preguntarse lo siguiente:

1.- Que tipo de resolución es la que emite la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos: constitutiva, suspensiva o declarativa.

2.- Que toma en cuenta la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para dictar la resolución.

3.- Que estudios debería hacer realmente para que sea objetiva.

4.- Como se designan los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Todas las sentencias, para su validez, requieren que sean examinadas por otros tribunales superiores en jerarquía o en igualdad de condiciones, porque se presume que ellos ven objetivamente los hechos para dictar una sentencia justa.

Se debería de dar una democratización de la justicia, pero no se hace porque el capital no es suficiente y el trabajador dice mas (salario) y como padecemos de una amarga verdad económica terminan por aceptar una consigna del ejecutivo, que finalmente éste es quien debiera de determinar los salarios mínimos; pues en realidad es quien los señala.

Finalmente, podemos concluir que en nuestro país se niega el amparo a la resolución que fija los salarios mínimos; debe de cambiar el criterio de la corte y no negar el amparo aunque con ello se estaría dañando el aspecto económico, el cual no debe ir sobre el aspecto jurídico, o en ultimo extremo que desaparezca la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que lo fije el Ejecutivo Federal, aunque para ello se tendría que reformar la Ley Federal del Trabajo, que es la que señala el procedimiento para la elaboración de las salarios mínimos, o bien, también podría ser la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la que determine los salarios mínimos.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Ahora bien, el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Se trata de una institución fundamental del derecho laboral que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignidad social, personal y familiar.

SEGUNDA.- Nuestro ordenamiento laboral reglamenta dos especies de salarios mínimos, el general y el profesional. El primero se determina para una o varias zonas económicas que bien puede abarcar uno, dos o más Estados. Asimismo, el salario mínimo profesional supera al mínimo general y se aplica a todos los trabajadores de una misma rama del comercio o de la industria o de una profesión o especialidad.

TERCERA.- El fundamento jurídico para la fijación de los salarios mínimos estriba en la necesidad de proteger al trabajador que no tiene la fuerza de la contratación colectiva para negociar su salario.

CUARTA.- Para la economía el concepto de salario es muy diferente que para el derecho, ya que la primera busca el equilibrio macroeconómico, además relaciona al salario con el empleo y con los precios; mientras para el segundo, el salario es uno de los factores de mayor importancia en la vida económica y social de la comunidad, ya que es la justa retribución que se debe pagar al trabajador por su trabajo. Los trabajadores y sus familias dependen del salario para comer, vestir,

pagar renta de la casa y solventar otros gastos, como la educación y salud.

QUINTA.- Los salarios mínimos en su configuración deben revestir ciertas características esenciales, tales como el deber ser suficiente, determinado, cubrirse periódicamente y pagarse en moneda de curso legal. Asimismo, los salarios mínimos solo podrán cumplir con sus fines institucionales si los mecanismos de control de los precios de la canasta básica se hacen realmente operantes y efectivos.

SEXTA.- A pesar de que el término de salario predomina dentro del ámbito laboral tanto a nivel nacional como internacional el tratamiento que recibe el salario dentro de los respectivos ordenamientos jurídicos de cada país es distinto, toda vez que se adecua a las peculiaridades de su sistema legislativo laboral.

SÉPTIMA.- La Organización Internacional del Trabajo está pendiente de las cuestiones laborales, entre ellas los salarios mínimos, ya que se ha encargado de celebrar convenios como el 26, el cual habla de ellos.

OCTAVA.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es un organismo descentralizado con funciones específicas consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y reglamentada por la Ley Federal del Trabajo, su principal objetivo es la fijación de los salarios mínimos.

NOVENA.- Desde el punto de vista formal, la determinación de los salarios es un acto administrativo, porque es un órgano

administrativo el que lo emite. Y desde el punto de vista material la determinación de los salarios es un acto de naturaleza legislativo.

DÉCIMA.- La Institución de los salarios mínimos es un elemento de distribución de riqueza y justicia social, al fijar a nivel nacional, por razones económicas, los salarios mínimos que se deberán de pagar a cualquier trabajador.

DÉCIMA PRIMERA.- Dentro de nuestro sistema jurídico laboral, la figura del salario mínimo cuenta con un régimen definido y sustentable, acusa una marcada problemática que no es ajena a muchas materias o figuras jurídicas, la cual consiste en que su esencia normativa en la práctica no se ve plenamente satisfecha, toda vez que aun cuando los salarios mínimos se constituyen como una medida protectora para que un trabajador cuente con cierta cantidad por el esfuerzo que prestó en una jornada de trabajo, la cantidad que en cualquier zona geográfica de la República Mexicana pudiera pagarse al trabajador, no es acorde con la realidad que vive la mayoría de ellos, es decir, el pago resulta irrisorio con lo que propugna nuestra Carta Magna, al indicar que dichos salarios deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, lo cual resulta obvio señalar no se cumple en momento y lugar alguno.

ANEXOS

ANEXO 1

FACTORES DE LA PRODUCCIÓN

FACTORES DE LA PRODUCCIÓN



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A N E X O 2

CONVENIO 26

**CONVENIO SOBRE LOS
MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN
DE SALARIOS MÍNIMOS, 1928**

C26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928

Convenio relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos (Nota: Fecha de entrada en vigor: 14:06:1930.)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 16:06:1928

Sesión de la Conferencia: 11

Ver los antecedentes que ha recibido este Convenio

Vizualisar el documento en: [Inicias](#) [Frances](#)

Estatus: Otro instrumento

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 mayo 1928 en su undécima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los métodos para la fijación de salarios mínimos, cuestión que constituye el primer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha dieciséis de junio de mil novecientos veintiocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.
2. A los efectos de este Convenio, el término *industrias* comprende las industrias de transformación y el comercio.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Artículo 2

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para decidir, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan en la industria o partes de la industria en cuestión, a qué industrias o partes de industria, y especialmente a qué industrias a domicilio o partes de estas industrias, se aplicarán los métodos para la fijación de salarios mínimos previstos en el artículo 1.

Artículo 3

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación.

2. Sin embargo:

1) Antes de aplicar los métodos a una industria, o parte de una industria determinada, se consultará a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, y a cualquier persona, especialmente calificada a estos efectos por su profesión o sus funciones, a la que la autoridad competente crea oportuno dirigirse.

2) Los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad.

3) Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual ni, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial, por un contrato colectivo.

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de sanciones, a fin de asegurar que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.

2. Todo trabajador al que le sean aplicadas las tasas mínimas y haya recibido salarios inferiores a esas tasas tendrá derecho a recuperar la

suma que se le adeude, por vía judicial o por cualquier otra vía legal, dentro del plazo que fije la legislación nacional.

Artículo 5

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enviar todos los años a la Oficina Internacional del Trabajo un informe general en el que figure la lista de las industrias o partes de industria a las que se apliquen los métodos de fijación de los salarios mínimos, y dará a conocer, al mismo tiempo, las formas de aplicación de estos métodos y sus resultados. En esta exposición se indicarán, en forma sumaria, el número aproximado de trabajadores sujetos a esta reglamentación, las tasas de salarios mínimos fijadas y, si fuera necesario, las demás medidas importantes relativas a los salarios mínimos.

Artículo 6

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 7

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros cuyas ratificaciones hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 8

Tan pronto como las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de cinco años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de cinco años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

Por lo menos una vez diez años, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión o modificación del mismo.

Artículo 11

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

A N E X O 3

PAISES QUE HAN RATIFICADO EL CONVENIO 26 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

A su búsqueda: "C026" le corresponde(n) 103 documento(s)

Pais	Fecha de ratificacion	Situación
<u>Albania</u>	02:08:2001	ratificado
<u>Alemania</u>	30:05:1929	ratificado
<u>Angola</u>	04:06:1976	ratificado
<u>Argentina</u>	14:03:1950	ratificado
<u>Australia</u>	09:03:1931	ratificado
<u>Austria</u>	15:03:1974	ratificado
<u>Bahamas</u>	25:05:1976	ratificado
<u>Barbados</u>	08:05:1967	ratificado
<u>Belarus</u>	15:09:1993	ratificado
<u>Belgica</u>	11:08:1937	ratificado
<u>Belice</u>	15:12:1983	ratificado
<u>Benin</u>	12:12:1960	ratificado
<u>Bolivia</u>	19:07:1954	ratificado
<u>Brasil</u>	25:04:1957	ratificado
<u>Bulgaria</u>	04:06:1935	ratificado
<u>Burkina Faso</u>	21:11:1960	ratificado
<u>Burundi</u>	11:03:1963	ratificado
<u>Camerún</u>	07:06:1960	ratificado
<u>Canada</u>	25:04:1935	ratificado
<u>Chad</u>	10:11:1960	ratificado
<u>Chile</u>	31:05:1933	ratificado
<u>China</u>	05:05:1930	ratificado
<u>Colombia</u>	20:06:1933	ratificado
<u>Comoras</u>	23:10:1978	ratificado
<u>Congo</u>	10:11:1960	ratificado
<u>República</u>	20:09:1960	ratificado

**TESIS CON
FALTA DE ORIGEN**

<u>Democrática del Congo</u>		
<u>República de Corea</u>	27:12:2001	ratificado
<u>Costa Rica</u>	16:03:1972	ratificado
<u>Côte d'Ivoire</u>	21:11:1960	ratificado
<u>Cuba</u>	24:02:1936	ratificado
<u>Djibouti</u>	03:08:1978	ratificado
<u>Dominica</u>	28:02:1983	ratificado
<u>Ecuador</u>	06:07:1954	ratificado
<u>Egipto</u>	10:05:1960	ratificado
<u>Eslovaquia</u>	01:01:1993	ratificado
<u>España</u>	08:04:1930	ratificado
<u>Fiji</u>	19:04:1974	ratificado
<u>Francia</u>	18:09:1930	ratificado
<u>Gabón</u>	14:10:1960	ratificado
<u>Ghana</u>	02:07:1959	ratificado
<u>Granada</u>	09:07:1979	ratificado
<u>Guatemala</u>	04:05:1961	ratificado
<u>Guinea-Bissau</u>	21:02:1977	ratificado
<u>Guinea</u>	21:01:1959	ratificado
<u>Guyana</u>	08:06:1966	ratificado
<u>Hungría</u>	30:07:1932	ratificado
<u>India</u>	10:01:1955	ratificado
<u>Iraq</u>	26:11:1962	ratificado
<u>Irlanda</u>	03:06:1930	ratificado
<u>Islas Salomon</u>	06:08:1985	ratificado
<u>Italia</u>	09:09:1930	ratificado
<u>Jamahiriyá Árabe Libia</u>	27:05:1971	ratificado
<u>Jamaica</u>	08:07:1963	ratificado

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

<u>Japón</u>	29:04:1971	ratificado
<u>Kenya</u>	13:01:1964	ratificado
<u>Lesotho</u>	31:10:1966	ratificado
<u>Líbano</u>	26:07:1962	ratificado
<u>Luxemburgo</u>	03:03:1958	ratificado
<u>Madagascar</u>	01:11:1960	ratificado
<u>Malawi</u>	22:03:1965	ratificado
<u>Mali</u>	22:09:1960	ratificado
<u>Malta</u>	04:01:1965	ratificado
<u>Marruecos</u>	14:03:1958	ratificado
<u>Mauricio</u>	02:12:1969	ratificado
<u>Mauritania</u>	20:06:1961	ratificado
<u>México</u>	12:05:1934	ratificado
<u>Myanmar</u>	21:05:1954	ratificado
<u>Nicaragua</u>	12:04:1934	ratificado
<u>Níger</u>	27:02:1961	ratificado
<u>Nigeria</u>	16:06:1961	ratificado
<u>Noruega</u>	07:07:1933	ratificado
<u>Nueva Zelanda</u>	29:03:1938	ratificado
<u>Países Bajos</u>	10:11:1936	ratificado
<u>Panamá</u>	19:06:1970	ratificado
<u>Papua Nueva Guinea</u>	01:05:1976	ratificado
<u>Paraguay</u>	24:06:1964	ratificado
<u>Perú</u>	04:04:1962	ratificado
<u>Portugal</u>	10:11:1959	ratificado
<u>Reino Unido</u>	14:06:1929	denunciado el 25:07:1985
<u>República Centroafricana</u>	27:10:1960	ratificado
<u>República Checa</u>	01:01:1993	ratificado

TESIS CON
FALTA DE ORIGEN

<u>República Dominicana</u>	05:12:1956	ratificado
<u>Rwanda</u>	18:09:1962	ratificado
<u>San Vicente y las Granadinas</u>	21:10:1998	ratificado
<u>Santa Lucía</u>	14:05:1980	ratificado
<u>Senegal</u>	04:11:1960	ratificado
<u>Seychelles</u>	06:02:1978	ratificado
<u>Sierra Leona</u>	15:06:1961	ratificado
<u>República Árabe Siria</u>	10:05:1960	ratificado
<u>Sri Lanka</u>	09:06:1971	ratificado
<u>Sudáfrica</u>	28:12:1932	ratificado
<u>Sudán</u>	18:06:1957	ratificado
<u>Suiza</u>	07:05:1947	ratificado
<u>Swazilandia</u>	26:04:1978	ratificado
<u>República Unida de Tanzania</u>	19:11:1962	ratificado
<u>Tooo</u>	07:06:1960	ratificado
<u>Túnez</u>	15:05:1957	ratificado
<u>Turquía</u>	29:01:1975	ratificado
<u>Uganda</u>	04:06:1963	ratificado
<u>Uruguay</u>	06:06:1933	ratificado
<u>Venezuela</u>	20:11:1944	ratificado
<u>Zambia</u>	02:12:1964	ratificado
<u>Zimbabwe</u>	16:09:1993	ratificado

ILO home NORMES home ILOLEX home Búsqueda universal NATLEX

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

A N E X O 4

CONVENIO 131

**SOBRE LA FIJACIÓN DE LOS
SALARIOS MÍNIMOS, 1970**

C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970

Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo (Nota: Fecha de entrada en vigor: 29:04:1972 .)

Lugar:Ginebra

Fecha de adopción:22:06:1970

Sesion de la Conferencia:54

Varias ratificaciones que ha recibido este Convenio

Vizualisar el documento en: [Ingles](#) [Frances](#)

Estatus: Instrumento actualizado que ha sido objeto de una solicitud de información

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1970 en su quincuagésima cuarta reunión;

Habida cuenta de los términos del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, que han sido ampliamente ratificados, así como los del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951;

Considerando que estos Convenios han desempeñado un importante papel en la protección de los grupos asalariados que se hallan en situación desventajosa;

Considerando que ha llegado el momento de adoptar otro instrumento que complemente los convenios mencionados y asegure protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, el cual, siendo de aplicación general, preste especial atención a las necesidades de los países en vías de desarrollo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos setenta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970:

Artículo 1

1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

2. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos con arreglo al presente artículo, y explicará los motivos de dicha exclusión. En las subsiguientes memorias, dicho Miembro indicará el estado de su legislación y práctica respecto de los grupos excluidos y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a dichos grupos.

Artículo 2

1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

Artículo 3

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;

b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegidos de conformidad con el artículo 1 del Convenio.

2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.

3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación:

a) en pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;

b) las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales.

Artículo 5

Deberán adoptarse medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos.

Artículo 6

No se considerará que el presente Convenio revisa ningún otro convenio existente.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones

Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross references

CONVENIOS:C026 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928

CONVENIOS:C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951

CONVENIOS:C099 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951

CONSTITUCION:22 artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

A N E X O 5

RECOMENDACIÓN 135

RECOMENDACIÓN SOBRE LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS, 1970

R135 Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970

Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo

RECOMENDACION:R135

Lugar:Ginebra

Sesion de la Conferencia:54

Fecha de adopción:22:06:1970

Vizualisar el documento en: [Inglés](#) [Francés](#)

Estatus: Instrumento actualizado

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1970 en su quincuagésima cuarta reunión;

Habida cuenta de los términos de la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928; de la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951, y de la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951, que contienen valiosas normas para los organismos encargados de la fijación de salarios mínimos;

Considerando que la experiencia reciente ha señalado la importancia de determinados factores adicionales relativos a la fijación de salarios mínimos, y en especial el interés que tiene la adopción de criterios que hagan de los sistemas de salarios mínimos tanto un instrumento eficaz de protección social como un elemento de la política de desarrollo económico y social;

Considerando que la fijación de salarios mínimos en modo alguno debería entrañar perjuicio para el ejercicio y desarrollo de la libre negociación colectiva como medio para fijar sueldos y salarios más altos que los mínimos;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos setenta, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970:

I. Objetivo de la Fijación de Salarios Mínimos

1. La fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias.

2. El objetivo fundamental de la fijación de salarios mínimos debería ser proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios.

II. Criterios para la Determinación del Nivel de Salarios Mínimos

3. Para la determinación del nivel de los salarios mínimos se deberían tener en cuenta, en particular, los siguientes criterios:

a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias;

b) el nivel general de salarios en el país;

c) el costo de la vida y sus variaciones;

d) las prestaciones de seguridad social;

e) el nivel de vida relativo de otros grupos sociales;

f) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

III. Campo de Aplicación del Sistema de Fijación de Salarios Mínimos

4. Deberían mantenerse en un mínimo el número y los grupos de asalariados no comprendidos en virtud del artículo 1 del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

5.

1) El sistema de salarios mínimos puede aplicarse a los trabajadores comprendidos en virtud del artículo 1 del Convenio, sea fijando un solo salario mínimo de aplicación general o estableciendo una serie de salarios mínimos aplicables a grupos particulares de trabajadores.

2) Un sistema basado en un solo salario mínimo:

a) no es necesariamente incompatible con la fijación de diferentes tarifas de salarios mínimos en distintas regiones o zonas que permita tomar en cuenta las diferencias en el costo de la vida;

b) no debería menoscabar el efecto de las decisiones, pasadas o futuras, que fijen salarios mínimos superiores al nivel mínimo general para determinados grupos de trabajadores.

IV. Mecanismos para la Fijación de Salarios Mínimos

6. Los mecanismos para la fijación de salarios mínimos previstos en el artículo 4 del Convenio pueden revestir formas variadas, como la fijación de salarios mínimos mediante:

a) legislación;

b) decisiones de la autoridad competente, ya contengan o no una disposición formal para que se tomen en cuenta las recomendaciones de otros organismos;

c) decisiones de consejos o juntas de salarios;

d) decisiones de tribunales de trabajo u otros análogos; o

e) medidas que confieran fuerza de ley a las disposiciones de los contratos colectivos.

7. La consulta prevista en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio debería versar, en especial, sobre las siguientes cuestiones:

a) la selección y aplicación de los criterios para la determinación del nivel de salarios mínimos;

b) la tarifa o tarifas de los salarios mínimos que deben fijarse;

c) los ajustes que de tiempo en tiempo se introduzcan en la tarifa o tarifas de los salarios mínimos;

d) los problemas que plantea la aplicación de la legislación sobre salarios mínimos;

e) la compilación de datos y la realización de estudios destinados a la información de las autoridades encargadas de la fijación de salarios mínimos.

8. En los países en que se hayan creado organismos para asesorar a la autoridad competente sobre cuestiones de salarios mínimos o en que el gobierno les haya delegado la responsabilidad de adoptar decisiones sobre salarios mínimos, la participación a que se refiere el párrafo 3 del artículo 4 del Convenio, en la aplicación de los mecanismos de fijación de salarios mínimos, debería comprender también la calidad de miembro de dichos organismos.

9. Las personas que representan los intereses generales del país y cuya participación en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos se prevé en el apartado b) del párrafo 3 del artículo 4 del Convenio deberían ser personas independientes con calificaciones adecuadas; estas personas podrían ser eventualmente funcionarios públicos con responsabilidades en la esfera de las relaciones de trabajo o en la planificación o determinación de la política económica y social.

10. En la medida en que lo permitan las circunstancias nacionales, se deberían destinar suficientes recursos para la compilación de los datos estadísticos y de otra naturaleza que sean necesarios para el estudio analítico de los factores económicos pertinentes -- en especial de aquellos factores mencionados en el párrafo 3 de la presente Recomendación -- y de su probable evolución.

V. Reajuste de Salarios Mínimos

11. Las tarifas de los salarios mínimos deberían ajustarse de tiempo en tiempo para tomar en cuenta los cambios en el costo de la vida y otras condiciones económicas.

12. Con este objeto se podría efectuar un examen de las tarifas de salarios mínimos en relación con el costo de la vida y otras condiciones económicas, se intervalos regulares o siempre que se considere apropiado en vista de las variaciones de un índice del costo de la vida.

13.

1) Para facilitar la aplicación del párrafo 11 de la presente Recomendación, se deberían realizar, en la medida en que lo permitan los recursos nacionales, encuestas periódicas sobre las condiciones económicas nacionales, incluyendo las tendencias en los ingresos por habitante, en la productividad y en el empleo, desempleo y subempleo.

2) La frecuencia de dichas encuestas debería determinarse en relación con las condiciones nacionales.

VI. Medidas de Aplicación de los Salarios Mínimos

14. Entre las medidas que, de conformidad con el artículo 5 del Convenio, deben tomarse para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a los salarios mínimos deberían incluirse las siguientes:

a) dar publicidad a las disposiciones sobre salarios mínimos, adaptadas, cuando así se requiera, a las necesidades de personas analfabetas, o a los idiomas o dialectos de los trabajadores que necesiten protección;

b) utilización de un número suficiente de inspectores adecuadamente preparados y dotados de los poderes y facilidades necesarios para cumplir con sus funciones;

c) sanciones adecuadas por infracción de las disposiciones sobre salarios mínimos;

d) simplificación de las disposiciones y procedimientos legales y otros medios adecuados para capacitar a los trabajadores para el ejercicio efectivo de sus derechos en virtud de las disposiciones sobre salarios mínimos, incluido el derecho a devengar las sumas que se les deban cuando se les hayan pagado salarios inferiores a los que les correspondían;

e) participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en las medidas que se tomen para proteger a los trabajadores contra los abusos;

f) protección adecuada de los trabajadores contra las represalias.

Cross references

RECOMENDACIONES:R030 Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928

RECOMENDACIONES:R089 Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951

RECOMENDACIONES:R090 Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951

CONVENIOS:C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

A N E X O 6

RECOMENDACIÓN 30

RECOMENDACIÓN SOBRE LOS MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS, 1928

R30 Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928

Recomendación sobre la aplicación de métodos para la fijación de salarios mínimos

RECOMENDACION:R030

Lugar:Ginebra

Sesion de la Conferencia:11

Fecha de adopción:16:06:1928

Sesion de la Conferencia:11

Vizualisar el documento en: [Inglés](#) [Francés](#)

Estatus: Otro instrumento

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 mayo 1928 en su undécima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los métodos para la fijación de salarios mínimos, cuestión que constituye el primer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha dieciséis de junio de mil novecientos veintiocho, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y que será sometida al examen de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de que se le dé efecto en forma de ley nacional, o de otro modo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

A

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Después de haber adoptado un Convenio relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, y

Deseando completar este Convenio por medio de un instrumento que indique a los Estados Miembros ciertos principios generales que, según la experiencia y la práctica actual, han producido los resultados más satisfactorios,

recomienda que cada Miembro de la Organización tome en consideración los principios y reglas siguientes:

I

1) A fin de lograr que cada Miembro que ratifique el Convenio posea la información necesaria para tomar una decisión sobre la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos, los salarios efectivamente pagados y el régimen para la reglamentación de los salarios, si lo hubiere, deberían ser objeto de una encuesta en cada industria o parte de industria en la que los empleadores o los trabajadores soliciten la aplicación de métodos y proporcionen datos que prueben, prima facie, que no disponen de un régimen eficaz para la fijación de salarios y que los salarios son excepcionalmente bajos.

2) Sin menoscabar la libertad que el Convenio deja a los Estados Miembros para determinar, en sus países respectivos, las industrias o partes de industria en las que estiman oportuno aplicar los métodos para la fijación de salarios mínimos, sería quizá conveniente tener especialmente en cuenta las industrias o partes de industria en las que habitualmente están empleadas las mujeres.

II

1) Cualquiera que sea la forma que revistan los métodos para la fijación de los salarios mínimos (por ejemplo, comités de fábrica para cada industria separada, comités de fábrica para grupos de industrias, tribunales de arbitraje obligatorio), debería efectuarse una investigación de las condiciones de la industria o parte de la industria de que se trate, y una serie de consultas a las partes más especialmente interesadas, es decir, los empleadores y trabajadores de esta industria o parte de industria, cuyas opiniones deberían ser solicitadas en todas las cuestiones relativas a la fijación de los salarios mínimos, y respetadas de la manera más amplia y equitativa.

2)

a) Para dar mayor autoridad a las tasas que puedan ser fijadas, sería conveniente conceder a los empleadores y a los trabajadores interesados una participación directa y paritaria en las deliberaciones y en las decisiones de los organismos encargados de la fijación de salarios, por intermedio de un número igual de representantes o con igual número de votos. En todo caso, si se concede tal representación a una de las dos partes, la otra debería estar representada en términos iguales. Los organismos encargados de la fijación de salarios mínimos deberían contar también con una o varias personas independientes, cuyos votos hagan posible la adopción de acuerdos positivos en caso

de que los votos de los empleadores y de los trabajadores estén divididos en partes iguales; estas personas independientes deberían ser elegidas, cuando fuese posible, de acuerdo con los representantes patronales y obreros de los organismos encargados de fijar los salarios mínimos o después de consultar a estos representantes.

b) A fin de que los representantes de los empleadores y de los trabajadores gocen de la confianza de aquellos a quienes representen, los empleadores y trabajadores interesados deberían tener derecho, siempre que las circunstancias lo permitan, a participar en la designación de sus representantes y, en todo caso, se debería invitar a las organizaciones existentes de empleadores y de trabajadores a que propongan los nombres de las personas que ellas recomienden para formar parte de los organismos encargados de la fijación de salarios.

c) La persona o personas independientes a que se refiere el párrafo a) deberían ser elegidas entre las personas de uno u otro sexo que de modo incontestable posean las condiciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones, y no tengan, en la industria o parte de la industria de que se trate, ningún interés que ponga en peligro su imparcialidad.

d) Cuando en una industria o parte de una industria esté empleado un gran número de mujeres, convendría, siempre que fuera posible, que algunas de éstas formaran parte, en representación de las trabajadoras, de los organismos encargados de la fijación de salarios, y que una o varias mujeres fueran designadas entre las personas independientes mencionadas en el párrafo a).

III

Al determinar las tasas mínimas de salarios que deban fijarse, los organismos encargados de la fijación de salarios deberían tener siempre en cuenta la necesidad de garantizar a los trabajadores un nivel de vida adecuado. A estos efectos convendría, primeramente, inspirarse en las tasas de los salarios pagados por trabajos similares en las industrias en las cuales los trabajadores se hallen suficientemente organizados y hayan celebrado contratos colectivos eficaces, y, de no encontrarse este término de comparación, deberían inspirarse en el nivel general de salarios que prevalezca en el país o en la localidad de que se trate.

Deberían tomarse medidas que prevean la revisión de las tasas mínimas de salarios fijadas por los organismos competentes cuando los trabajadores o los patronos que formen parte de estos organismos así lo deseen.

IV

Para proteger eficazmente los salarios de los trabajadores interesados y a fin de evitar a los empleadores la posibilidad de una competencia desleal, las medidas destinadas a garantizar el pago de salarios no inferiores a los salarios mínimos fijados deberían comprender:

a) medidas que tengan por objeto informar a los empleadores y a los trabajadores de las tasas vigentes;

b) el control oficial de los salarios efectivamente pagados;

c) sanciones en caso de infracción de las tasas vigentes y medidas para prevenir estas infracciones.

1) Para que los trabajadores, que generalmente tienen menos facilidades que los empleadores para informarse por sus propios medios de las decisiones de los organismos encargados de la fijación de salarios, estén al corriente de las tasas mínimas que se les deberían pagar, se podría obligar a los empleadores a fijar cuadros detallados que indiquen las tasas vigentes, en lugares fácilmente accesibles de los locales donde los trabajadores estén ocupados, y para los trabajadores a domicilio, en los locales donde se distribuya el trabajo, o se entregue una vez terminado, o donde se paguen los salarios.

2) Convendría emplear un número suficiente de inspectores con facultades análogas a las que han sido propuestas para los inspectores del trabajo en la Recomendación sobre los principios generales para la organización de los servicios de inspección, adoptada por la Conferencia General en 1923; estos inspectores deberían efectuar investigaciones entre los empleadores y los trabajadores interesados, a fin de comprobar si los salarios efectivamente pagados están conformes con las tasas vigentes, y deberían tomar, ocasionalmente, las medidas que les sean permitidas en los casos de infracción de las tasas fijadas. Para facilitar a los inspectores el mejor cumplimiento de sus funciones, podría obligarse a los empleadores a llevar listas completas y exactas de los salarios que hayan pagado o, cuando se trate de trabajadores a domicilio, una lista de estos trabajadores con sus direcciones, así como a suministrarles cartillas de salarios u otros documentos análogos que contengan los datos necesarios para comprobar si los salarios efectivamente pagados están en conformidad con las tasas vigentes.

3) En los casos en que generalmente los trabajadores no pueden ejercer personalmente, por vía judicial u otra vía legal, su derecho a percibir el importe del salario que les sea adeudado, de conformidad

con las tasas mínimas vigentes, podrían preverse otras medidas eficaces que eviten las infracciones de las tasas fijadas.

B

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo se cree en el deber de llamar la atención de los gobiernos sobre el principio de salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de valor igual, consagrado por el artículo 41 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (Nota: Este párrafo se refiere a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo antes de que fuera modificada en 1946. En la Constitución, tal como fue modificada en 1946, la referencia a la igualdad de remuneración aparece en el preámbulo.)

Cross references

RECOMENDACIONES:R020 Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923

CONVENIOS:C026 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928

CONSTITUCION:41: artículo 41 de la Constitución de la Organización Internacional del trabajo

A N E X O 7

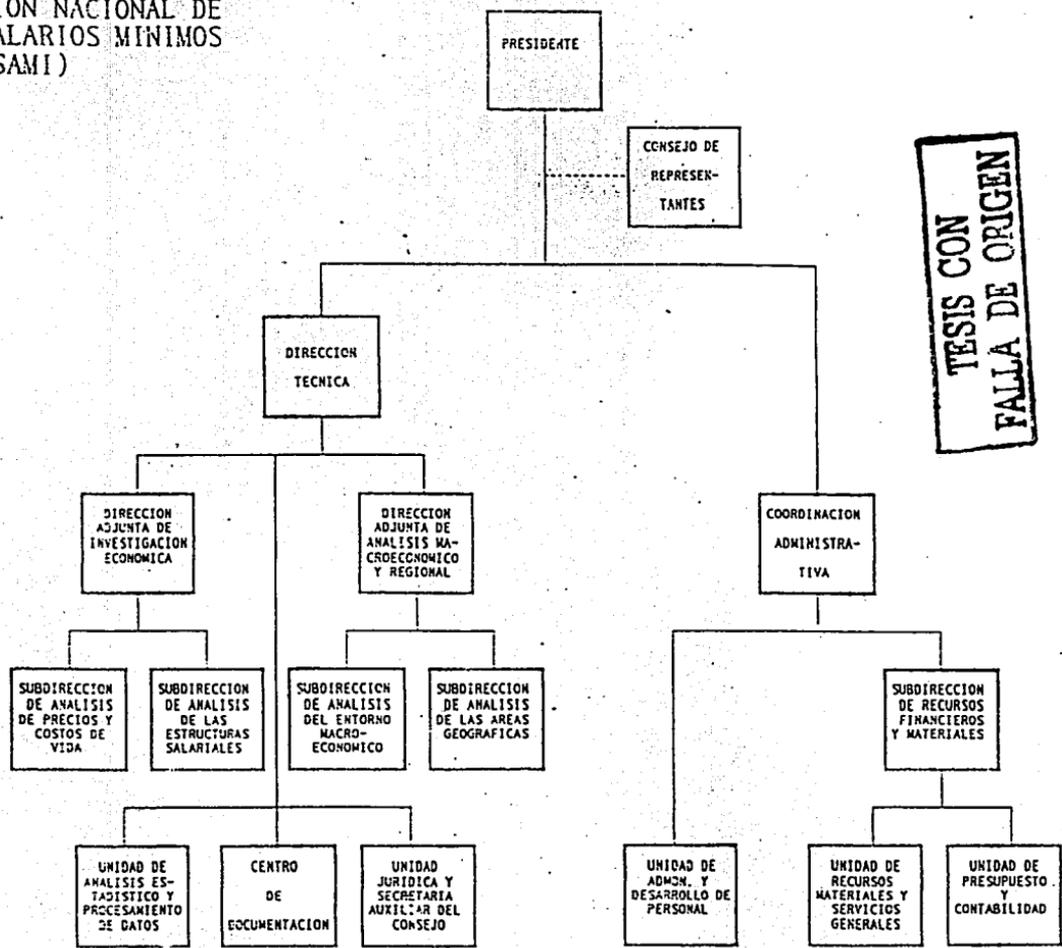
ORGANIGRAMA DE LA INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

COMISION NACIONAL DE
SALARIOS MINIMOS
(ONASAMI)

1974

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

71



A N E X O 8

**RESOLUCIÓN QUE PÚBLICA EL
DIARIO OFICIAL DE LA
FEDERACIÓN, RELATIVA A LA
FIJACIÓN DE LOS SALARIOS
MÍNIMOS GENERALES Y
PROFESIONALES VIGENTES A
PARTIR DEL 1 DE ENERO DE
2003**

COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS

RESOLUCION del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos generales y profesionales vigentes a partir del 1 de enero de 2003.

Al margen un logotipo, que dice: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

RESOLUCION DEL H. CONSEJO DE REPRESENTANTES DE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS QUE FIJA LOS SALARIOS MINIMOS GENERALES Y PROFESIONALES VIGENTES A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2003.

En la Ciudad de México, Distrito Federal, el día 19 de diciembre de dos mil dos, siendo las 14 horas 45 minutos, presentes los CC. miembros del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos en el domicilio de ésta, sito en el edificio número catorce de la avenida Cuauhtémoc, procedieron a fijar los salarios mínimos generales y profesionales que estarán en vigor en la República Mexicana a partir del primero de enero de 2003; VISTOS para resolver el Informe de la Dirección Técnica y demás elementos de juicio, y

RESULTANDO:

PRIMERO.- La fracción VI del apartado A) del artículo 123 constitucional faculta a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para fijar éstos y a su vez el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo establece que dichos salarios se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

SEGUNDO.- En cumplimiento de los deberes y atribuciones señalados en la fracción III del artículo 561 y en el artículo 562 de la Ley Federal del Trabajo, la Dirección Técnica llevó a cabo los trabajos de investigación y realizó los estudios necesarios para determinar las condiciones generales de la economía del país, los principales cambios observados en la evolución de las actividades económicas, así como las variaciones en el costo de la vida de las familias.

TERCERO.- Además, la Dirección Técnica investigó las características y la evolución de las condiciones del mercado laboral y de las estructuras salariales, y solicitó información y estudios a instituciones oficiales con anticipación a la elaboración del Informe correspondiente y determinó plazos para la recepción y análisis de los informes y sugerencias que desearan hacer los trabajadores y patrones.

CUARTO.- La Dirección Técnica continuó sus estudios sobre salarios mínimos profesionales y en relación con la fijación para el año 2003 sugirió mantener la misma relación de profesiones, oficios y trabajos especiales para los cuales han sido fijados salarios mínimos profesionales para el año 2002; estudió, asimismo, las opiniones y sugerencias que le fueron presentadas por instituciones públicas y

privadas, por organizaciones obreras y patronales y por el H. Consejo de Representantes.

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado A) fracción VI, es imperativo en señalar los atributos que debe reunir el salario mínimo. El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo en vigor recoge este señalamiento constitucional, al establecer que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

SEGUNDO.- La fracción VI del apartado A) del artículo 123 constitucional y el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo disponen igualmente que los salarios mínimos deben ser fijados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Asimismo, la fracción VIII del artículo 557 de la Ley Federal del Trabajo faculta al H. Consejo de Representantes para fijar los salarios mínimos legales.

TERCERO.- En cumplimiento a lo dispuesto por la fracción VI del apartado A) del artículo 123 constitucional y el 93 de la Ley Federal del Trabajo, se continuaron los estudios técnicos sobre las profesiones, oficios y trabajos especiales de las ramas de actividad económica y áreas geográficas que en esta Resolución se mencionan, confirmando los ya establecidos en el año 2002.

CUARTO.- Conforme a lo establecido por los artículos 561 fracción III y 562 de la Ley Federal del Trabajo, la Dirección Técnica practicó las investigaciones y estudios necesarios, así como los complementarios que se le solicitaron, mismos que fueron considerados por el Consejo de Representantes para la fijación de los salarios mínimos.

QUINTO.- El Informe preparado por la Dirección Técnica destaca que:

Durante el 2002 el ciclo de la economía mexicana entró en una fase de recuperación, aunque ésta ha carecido de la fortaleza para que la población perciba una mejoría en sus estándares de vida.

El ciclo de la economía mexicana está sincronizado con el de la economía mundial, fundamentalmente con el de la economía de los Estados Unidos de Norteamérica, la cual presentó signos de reactivación desde finales de 2001, pero moderó nuevamente su crecimiento a partir del segundo trimestre de 2002, y aunque para el 2003 se prevé un panorama ligeramente más favorable, éste no estará exento de riesgos que pueden alterar significativamente su curso.

SEXTO.- El Consejo de Representantes al establecer los salarios mínimos que habrán de regir a partir del día 1 de enero de 2003, valoró cabalmente, entre otros, los siguientes elementos:

En el 2002 los salarios mínimos han tenido un modesto comportamiento en su poder adquisitivo. Este logro constituye el propósito que fundamenta la presente fijación salarial.

Los créditos al salario a que se refieren los artículos 115 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, cuyo propósito es incrementar el

ingreso disponible de los trabajadores, se incrementarán en 33 por ciento, en la parte que está a cargo de los patrones desde el 2002, y se seguirá entregando de manera obligatoria, en efectivo y directamente a los trabajadores, con independencia de los salarios mínimos a que se refiere esta Resolución.

SEPTIMO.- En la presente fijación salarial se consideró de suma importancia coadyuvar a la consecución de las metas previstas en el programa económico para el 2003, de manera especial las relativas a:

Consolidar y vigorizar el proceso de recuperación por el que atraviesa la economía, para favorecer la generación de empleos formales.

Contribuir al abatimiento inflacionario y a la protección del poder adquisitivo de los salarios.

Generar las condiciones adecuadas para aumentar la inversión, la productividad y el crecimiento potencial de la economía en el mediano plazo.

OCTAVO.- En la Resolución tomada, el Consejo de Representantes consideró la trascendencia de la política de precios y tarifas de bienes y servicios públicos para el 2003, en el sentido de que el ajuste de éstos no será mayor al 2.7 por ciento, para ayudar al cumplimiento del objetivo inflacionario de 3.0 por ciento previsto en los Criterios Generales de Política Económica para dicho año.

NOVENO.- Para continuar el proceso de convergencia de los salarios mínimos de las tres áreas geográficas vigentes a una sola, se resolvió disminuir la diferencia entre las áreas geográficas "A" y "B", del 5.11 por ciento actual al 4.30 por ciento, así como también la diferencia entre los salarios mínimos de las áreas geográficas "A" y "C", del 10.05 por ciento actual al 8.31 por ciento.

DECIMO.- Los miembros del Consejo de Representantes se suman y apoyan cualquier acuerdo para que los trabajadores y empresarios continúen revisando los salarios contractuales en la más amplia libertad y responsabilidad de las partes, dentro de las condiciones específicas de cada empresa, de manera que el incremento promedio ponderado al salario mínimo no sea "techo" ni "piso" para las revisiones correspondientes.

Por todo lo anteriormente expuesto y con fundamento en la fracción VI del apartado A) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los artículos 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 322, 323, 335, 336, 345, 551, 553, 554, 557, 561, 562, 563, 570, 571, 574 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse, y

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Las áreas geográficas en que para fines salariales se ha dividido a la República Mexicana, son las que se señalan a continuación con un número progresivo, denominación y definición de su integración municipal.

I.- Área geográfica "A" integrada por: todos los municipios de los estados de Baja California y Baja California Sur; los municipios de Guadalupe, Juárez y Práxedes G. Guerrero, del Estado de Chihuahua; el Distrito Federal; el Municipio de Acapulco de Juárez, del Estado de

Guerrero; los municipios de Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán, del Estado de México; los municipios de Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, General Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa Cruz, del Estado de Sonora; los municipios de Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso, del Estado de Tamaulipas, y los municipios de Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán y Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, del Estado de Veracruz-Llave.

II.- Area geográfica "B" integrada por: los municipios de Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan, del Estado de Jalisco; los municipios de Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina, del Estado de Nuevo León; los municipios de Altar, Atil, Bácum, Benito Juárez, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Ignacio Río Muerto, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sáríc, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama, del Estado de Sonora; los municipios de Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, El Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico y Xicoténcatl del Estado de Tamaulipas, y los municipios de Coatzintla, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpam, del Estado de Veracruz-Llave.

III.- Area geográfica "C" integrada por: todos los municipios de los Estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila de Zaragoza, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán de Ocampo, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro de Arteaga, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas; todos los municipios del Estado de Chihuahua excepto Guadalupe, Juárez y Práxedes G. Guerrero; todos los municipios del Estado de Guerrero excepto Acapulco de Juárez; todos los municipios del Estado de Jalisco excepto Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan; todos los municipios del Estado de México excepto Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán; todos los municipios del Estado de Nuevo León excepto Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina; los municipios de Aconchi, Alamos, Arivechi, Arizpe, Bacadéhuachi, Bacanora, Bacerac, Bacoachi, Banámichi, Baviácora, Bavispe, Cumpas, Divisaderos, Fronteras, Granados, Huachinera, Huásabas, Huépac, Mazatán, Moctezuma, Nacori Chico, Nacozari de García, Onavas, Quiriego, Rayón, Rosario, Sahuaripa, San Felipe de Jesús, San Javier, San Pedro de la Cueva, Soyopa, Tepache, Ures, Villa Hidalgo, Villa Pesqueira y Yécora, del Estado de Sonora; los municipios de Abasolo, Burgos, Bustamante, Casas, Cruillas, Güémez, Hidalgo, Jaumave, Jiménez, Llera, Mainero, Méndez, Miquihuana, Padilla, Palmillas, San Carlos, San Nicolás, Soto la Marina, Tula, Victoria y Villagrán, del Estado de Tamaulipas, y todos los municipios del Estado de Veracruz-Llave excepto Agua Dulce, Coatzacoalcos, Coatzintla, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán, Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpam.

SEGUNDO.- Los salarios mínimos generales que tendrán vigencia a partir del 1 de enero de 2003 en las áreas geográficas a que se refiere el punto resolutorio anterior, como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada ordinaria diaria de trabajo, serán los que se señalan a continuación:

	Pesos
Area geográfica "A"	\$43.65
Area geográfica "B"	\$41.85
Area geográfica "C"	\$40.30

TERCERO.- Las definiciones y descripciones de las actividades, profesiones, oficios y trabajos especiales serán las que a continuación se señalan:

1. ALBAÑILERIA, OFICIAL DE

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

2. ARCHIVISTA CLASIFICADOR EN OFICINAS

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

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

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

4. BULDOZER, OPERADOR DE

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

5. CAJERO(A) DE MAQUINA REGISTRADORA

Es el trabajador que, mediante la operación de una máquina registradora, cobra a los clientes las cantidades amparadas por las notas respectivas o marcadas en las mercancías, entregando al cliente la copia de la nota de venta o la tira de la registradora. Al iniciar su labor recibe un fondo de moneda fraccionaria para dar cambio y al terminar hace el corte de caja y repone el fondo que recibió.

6. CAJISTA DE IMPRENTA, OFICIAL

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

7. CANTINERO PREPARADOR DE BEBIDAS

Es el trabajador que prepara y sirve bebidas alcohólicas en bares, cantinas, restaurantes, hoteles y establecimientos similares, a petición de los meseros o directamente a clientes en la barra. Mezcla adecuadamente los diversos ingredientes para preparar bebidas corrientes o especiales, sirve cocteles o bebidas sin mezcla. Lleva al día la dotación de bebidas y otros artículos necesarios. Cuida del lavado y secado de vasos, copas y demás recipientes.

8. CARPINTERO DE OBRA NEGRA

Es el trabajador que construye estructuras de madera como tarimas, cimbras, andamios y otras para ser utilizadas en la construcción. Hace cajones para el colado de cimentaciones, castillos, dalas, trabes; coloca puntales y refuerza las estructuras de manera que resistan el peso y la presión del concreto durante su fraguado. Si el caso lo requiere puede utilizar otro tipo de materiales.

9. CARPINTERO EN FABRICACION Y REPARACION DE MUEBLES, OFICIAL

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

10. CEPILLADORA, OPERADOR DE

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

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

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

12. COLCHONES, OFICIAL EN FABRICACION Y REPARACION DE

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

13. COLOCADOR DE MOSAICOS Y AZULEJOS, OFICIAL

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

14. CONTADOR, AYUDANTE DE

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

15. CONSTRUCCION DE EDIFICIOS Y CASAS HABITACION, YESERO EN

Es el trabajador que realiza el acabado de muros, techos y columnas, aplicando a éstos una capa de yeso y recubriendo también, con el mismo material, plafones, divisiones y entrepaños. Prepara el yeso y la superficie y lo aplica hasta lograr el acabado requerido. Puede utilizar para llevar a cabo su trabajo andamios y estructuras semipermanentes de madera o de otros materiales.

16. CONSTRUCCION, FIERRERO EN

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

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

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

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

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

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

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

20. CHOFER ACOMODADOR DE AUTOMOVILES EN ESTACIONAMIENTOS

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

21. CHOFER DE CAMION DE CARGA EN GENERAL

Es el trabajador que opera un camión para el transporte de carga en general. Verifica el funcionamiento del vehículo y lo conduce hasta el lugar donde recoge la carga, opera el camión hasta su destino, donde vigila la entrega correcta de la carga, presenta la documentación que la ampara y en su caso cobra el importe del flete y/o de la mercancía. Este trabajador deberá tener el tipo de licencia que requieran las disposiciones legales vigentes en la zona correspondiente, que lo

acrediten como calificado para conducir esta clase de vehículo. Puede realizar pequeñas reparaciones al vehículo, reportarlo y/o conducirlo al taller mecánico para su reparación.

22. CHOFER DE CAMIONETA DE CARGA EN GENERAL

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

23. CHOFER OPERADOR DE VEHICULOS CON GRUA

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

24. DRAGA, OPERADOR DE

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

25. EBANISTA EN FABRICACION Y REPARACION DE MUEBLES, OFICIAL

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

26. ELECTRICISTA INSTALADOR Y REPARADOR DE INSTALACIONES ELECTRICAS, OFICIAL

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

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

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

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

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

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

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

30. ENCARGADO DE BODEGA Y/O ALMACEN

Es el trabajador que controla las entradas y salidas de materiales, productos, mercancías u otros artículos que se manejen en la bodega o almacén del que es responsable. Vigila el orden de las mercancías en los casilleros. Supervisa o hace las entregas de las mismas mediante la documentación establecida; lleva registros, listas y archivo de los movimientos ejecutados diariamente; hace reportes y relaciones de materiales faltantes. Puede formular pedidos.

31. ENFERMERO(A) CON TITULO

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

32. ENFERMERIA, AUXILIAR PRACTICO DE

Es el trabajador que dispensa cuidados simples de asistencia a enfermos en hospitales, clínicas, laboratorios y otros establecimientos similares. Recibe pacientes y los registra; toma signos vitales, sangre y otras muestras; hace curaciones menores, aplica sondas, sueros,

inyecta, premedica enfermos que van a ser operados; auxilia en operaciones, partos, cunas e incubadoras; alimenta y asea niños, limpia y esteriliza instrumental quirúrgico y otras labores de asepsia y atención a enfermos. Puede administrar medicinas y vigilar la periodicidad en que deben aplicarse. Desempeña su trabajo bajo vigilancia de un médico o enfermera titulada.

33. FERRETERIAS Y TLPALERIAS, DEPENDIENTE DE MOSTRADOR EN

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

34. FOGONERO DE CALDERAS DE VAPOR

Es el trabajador que se encarga del funcionamiento y operación de una o varias calderas para el suministro de agua caliente y vapor. Acciona las válvulas para dar al agua su correcto nivel; alimenta la caldera con el combustible requerido, la enciende, cuida que la temperatura y presión del agua y vapor sean las adecuadas, vigila su correcto funcionamiento y la purga cuando es necesario.

35. GASOLINERO, OFICIAL

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

36. HERRERIA, OFICIAL DE

Es el trabajador que fabrica o repara puertas, ventanas, cancelas, barandales, escaleras y otras piezas utilizadas en la construcción, según especificaciones de planos, dibujos o diseños. Elige el material adecuado, toma las medidas requeridas, lo corta en frío o en caliente y le da la forma deseada; taladra, une las partes, coloca herrería, pule y aplica anticorrosivo. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

37. HOJALATERO EN LA REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES, OFICIAL

Es el trabajador que repara o reemplaza piezas de carrocería en automóviles, camiones y otros vehículos. Da forma a la lámina martillando y doblándola en frío o en caliente; taladra agujeros para los remaches o pernos y une las piezas con soldadura. Se auxilia de herramientas propias del oficio. En su caso supervisa las labores del ayudante si lo hubiera.

38. HORNERO FUNDIDOR DE METALES, OFICIAL

Es el trabajador que opera un horno para fundir metales. Prepara y enciende el horno, lo carga o hace que lo carguen de metal, comprueba

que tenga la temperatura adecuada, según el tipo de metal a fundir; una vez que los metales están en estado de fusión procede en la forma requerida a su vaciado. Prepara el horno para la próxima operación. Se auxilia en su trabajo de uno o más ayudantes.

39. JOYERO-PLATERO, OFICIAL

Es el trabajador que fabrica y repara joyas y artículos de metales preciosos. Selecciona, limpia y engasta piedras preciosas y decorativas según el diseño o especificaciones que se le proporcionen; funde el metal o aleación y lo vierte en el molde; da a las piezas la forma y acabado requerido. Se auxilia de herramientas propias del oficio. Puede grabar inscripciones y motivos decorativos.

40. JOYERO-PLATERO EN TRABAJO A DOMICILIO, OFICIAL

Es el trabajador a quien se le entregan los materiales necesarios para que en su domicilio manufacture, repare o limpie, artículos de metales preciosos, o seleccione y engaste piedras finas o decorativas. Se auxilia de herramientas propias del oficio. Como se trata de trabajo a domicilio, que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales que un trabajador normal en condiciones de trabajo también normales, en ocho horas de labor, obtenga por lo menos el salario mínimo profesional vigente, la proporción correspondiente al séptimo día y demás prestaciones legales.

41. LABORATORIOS DE ANALISIS CLINICOS, AUXILIAR EN

Es el trabajador que realiza tareas de mantenimiento y auxilio en laboratorios de análisis clínicos. Asea y mantiene en buen estado aparatos y utensilios del laboratorio; reporta descomposturas, toma nota de lecturas de aparatos y de reactivos; mide la temperatura, selecciona, pesa, mezcla y filtra las sustancias para la preparación de reactivos.

42. LINOTIPISTA, OFICIAL

Es el trabajador que prepara y opera un linotipo. Recibe el o los escritos a copiar y las instrucciones para hacerlo. Realiza el trabajo, saca las matrices, manda sacar las pruebas y si hay errores los corrige.

43. LUBRICADOR DE AUTOMOVILES, CAMIONES Y OTROS VEHICULOS DE MOTOR

Es el trabajador que ejecuta labores de lubricación, limpieza y mantenimiento de las partes móviles de autos, camiones y otros vehículos de motor. Coloca el vehículo en la fosa o rampa fija o hidráulica; lava motor y chasis; revisa los niveles de aceite del cárter, caja de velocidades, diferencial y líquido de frenos reponiendo el faltante o cambiándolo, según las indicaciones recibidas; lubrica las partes provistas de graseras. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

44. MAESTRO EN ESCUELAS PRIMARIAS PARTICULARES

Es el trabajador que imparte clases en instituciones particulares de enseñanza. Prepara sus clases, asiste al lugar de su trabajo a un horario fijo, controla la asistencia y disciplina de sus alumnos, efectúa

las evaluaciones o exámenes periódicamente y hace los reportes necesarios.

45. MANEJADOR DE GALLINEROS

Es el trabajador que realiza labores de cría y atención de aves en gallineros. Alimenta las aves, esparce desinfectantes, administra vacunas, lleva registros de alimentación y producción. Puede encargarse de las operaciones de incubación, clasificación y despacho de huevo y aves.

46. MAQUINARIA AGRICOLA, OPERADOR DE

Es el trabajador que opera uno o varios tipos de máquinas para labores agrícolas como tractores, trilladoras y cosechadoras combinadas. Revisa la máquina y comprueba su correcto funcionamiento; selecciona y adapta los implementos que vaya a utilizar, la conduce al lugar donde deba realizar el trabajo, que puede consistir en destroncar, rastrear, chapear, nivelar terrenos, barbechar, sembrar, cosechar, empacar, trillar, embalar, recolectar y otras operaciones similares. Cuida de la lubricación de la máquina e implementos que utiliza o las reporta para mantenimiento y reparación.

47. MAQUINAS DE FUNDICION A PRESION, OPERADOR DE

Es el trabajador que opera una máquina de fundición a presión para producir piezas metálicas. Comprueba el funcionamiento de la máquina, la alimenta de los materiales necesarios, sujeta los moldes, controla temperatura del horno y de los moldes hasta obtener la fusión del metal. En su caso cuida de la lubricación y mantenimiento de la máquina.

48. MAQUINAS DE TROQUELADO EN TRABAJOS DE METAL, OPERADOR DE

Es el trabajador que realiza labores de troquelado a máquina de metales diversos. Coloca el metal y lo sujeta, oprime el pedal u opera una palanca para hacer bajar el luxillo y repite esta operación cuantas veces sea necesario. Cuida de la máquina y la reporta para mantenimiento y reparación.

49. MAQUINAS PARA MADERA EN GENERAL, OFICIAL OPERADOR DE

Es el trabajador que opera máquinas para trabajar la madera, entre otras: sierra circular, sierra cinta, cepillo, torno rauter, escopleadora, machimbradora, trompo, canteadora, perforadora y pulidora. Instala los accesorios de seguridad necesarios para cada operación, ajusta la máquina y procede a cortar, orillar, prensar, pegar, pulir, obtener chapa fina y otras labores semejantes. En su caso, puede encargarse de limpiar, lubricar, afilar las sierras y efectuar reparaciones simples.

50. MAQUINAS PARA MOLDEAR PLASTICO, OPERADOR DE

Es el trabajador que opera una máquina para moldear plástico. Pone a funcionar la máquina, la alimenta de los materiales requeridos; hace pruebas si es necesario y realiza el moldeado. Extrae del molde el

producto acabado y quita rebabas. Puede encargarse de limpiar la máquina y reportarla para mantenimiento.

51. MECANICO FRESADOR, OFICIAL

Es el trabajador que opera una máquina fresadora para trabajar metales. Con base en planos, diseños o muestras, selecciona los materiales y herramientas adecuadas, coloca el material en la fresadora y procede a su corte en la forma indicada. Terminado el fresado verifica las especificaciones. Cuida de la lubricación de la máquina y la reporta para mantenimiento.

52. MECANICO OPERADOR DE RECTIFICADORA

Es el trabajador que opera una máquina para el rectificado de piezas de metal. Nivelada y centra la pieza en la máquina, toma las medidas exactas para determinar el corte, escoge la medida y procede al rectificado. Al terminar verifica las especificaciones y, si es necesario, pule las superficies hasta obtener el acabado requerido. Cuida de la lubricación de la máquina y la reporta para mantenimiento.

53. MECANICO EN REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES, OFICIAL

Es el trabajador que repara las partes mecánicas de automóviles, camiones y otros vehículos de motor. Examina la naturaleza de los desperfectos; ajusta motores, los afina, arregla sistemas de transmisión, caja de velocidades, embrague, frenos, suspensión, dirección o cualquier otra parte del mecanismo. Verifica el resultado final de las composuras. Se auxilia de herramientas propias del oficio. En su caso, supervisa ayudantes.

54. MECANICO TORNERO, OFICIAL

Es el trabajador que opera un torno mecánico para trabajar metales. Con base en planos, diseños o muestras, selecciona los materiales y herramientas adecuadas, coloca la pieza en el torno y procede a su correcto labrado o corte. Terminado el maquinado verifica las especificaciones. Cuida de la lubricación de la máquina y la reporta para mantenimiento.

55. MECANOGRAFO(A)

Es el trabajador que reproduce a máquina con ortografía y limpieza escritos, impresos o grabaciones. Transcribe a máquina cartas, escritos y otro tipo de documentos. Maneja su archivo, lleva registros y puede realizar otras labores simples de oficina. Este trabajador deberá escribir a un ritmo de 235 golpes por minuto.

56. MOLDERO EN FUNDICION DE METALES

Es el trabajador que hace moldes de arena para la fundición de metales. Recibe los modelos y corazones de las piezas a moldear, llena con arena las cajas o adoberas, coloca los modelos en la arena y les da la forma adecuada dejando los agujeros para las coladas con sus salidas de aire; cierra las cajas después de colocar los corazones, dejándolas listas para recibir el metal fundido. Saca las piezas para su acabado final. Se auxilia en su trabajo de uno o más ayudantes.

57. MONTADOR EN TALLERES Y FABRICAS DE CALZADO, OFICIAL

Es el trabajador que prepara y monta las piezas de la parte superior del calzado. Monta el corte sobre la horma donde pega una plantilla, coloca el contrahorte entre el forro y la piel exterior del zapato, inserta el soporte protector y hace el montaje de los enfranques, el talón y la punta, recortando y uniendo el zapato. Cuida de la lubricación de la máquina y la reporta para mantenimiento.

58. MOTORISTA EN BARCOS DE CARGA Y PASAJEROS, AYUDANTE DE

Es el trabajador que bajo la supervisión de los oficiales de máquinas, ayuda a la operación y servicio de mantenimiento de las máquinas y aparatos auxiliares en buques, barcos y embarcaciones similares. Asiste en la operación, lubricación y reparación de los equipos y aparatos del departamento de máquinas. Ayuda a operar las calderas auxiliares y a realizar trabajos de conservación de la maquinaria en general.

59. NIQUELADO Y CROMADO DE ARTICULOS Y PIEZAS DE METAL, OFICIAL DE

Es el trabajador que recubre por electrólisis artículos y piezas de metal, con una capa de níquel o cromo. Limpia los artículos a mano o por medio de una pulidora mecánica; los sumerge en una solución de productos químicos y agua; inmerge y cuega el metal sujeto a revestimiento; calcula la corriente eléctrica necesaria y el tiempo requerido para el recubrimiento, y por último, lo sujeta al tratamiento de secado.

60. PEINADOR(A) Y MANICURISTA

Es el trabajador que realiza labores de corte, teñido, peinado y arreglo del cabello, da manicure y lleva a cabo otras tareas de cultura de belleza.

61. PERFORISTA CON PISTOLA DE AIRE

Es el trabajador que utilizando una pistola de aire hace las barrenaciones para dinamitar roca fija, terrenos o demoliciones de edificios. Revisa el funcionamiento de la pistola de aire y procede a barrenar según las instrucciones recibidas y en el lugar indicado. Verifica la profundidad y dimensión del barrenado y si hay errores los corrige. Remueve asfalto y perfora barrenos para las construcciones de túneles, carreteras, urbanizaciones, vías férreas, presas u otras construcciones similares. Se encarga de la limpieza de la pistola de aire, la lava, engrasa y la guarda en el almacén.

62. PINTOR DE AUTOMOVILES Y CAMIONES, OFICIAL

Es el trabajador que realiza el acabado, total o parcial, de pintura de automóviles, camiones y otros vehículos. Prepara la superficie; cubre molduras y cristales con papel; acondiciona o mezcla la pintura para lograr el tono deseado y la aplica cuantas veces sea necesario. Se auxilia de herramientas propias del oficio. Supervisa a los ayudantes en las labores de pulido y encerado.

63. PINTOR DE CASAS, EDIFICIOS Y CONSTRUCCIONES EN GENERAL, OFICIAL

Es el trabajador que aplica capas de pintura, barniz, laca o productos similares en interiores y exteriores de casas, edificios y otro tipo de construcciones. Acondiciona previamente la superficie que va a pintar, lijándola, resanándola o aplicando sellador o plaste, luego prepara la pintura, iguala tonos y pinta, repitiendo esta operación las veces necesarias hasta que la aplicación sea uniforme. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

64. PLANCHADOR A MÁQUINA EN TINTORERIAS, LAVANDERIAS Y ESTABLECIMIENTOS SIMILARES

Es el trabajador que plancha a máquina prendas de vestir, ropa y otros tejidos en tintorerías, lavanderías, hoteles, hospitales y establecimientos similares. Coloca apropiadamente la prenda en la mesa acolchonada en la máquina, baja la plancha sobre el artículo, acciona los pedales para regular la presión de salida del vapor y repite la operación hasta obtener un planchado correcto. Limpia y desmancha las prendas conforme a procedimientos establecidos. Puede lubricar y preparar la maquinaria para el siguiente turno o la reporta para mantenimiento.

65. PLOMERO EN INSTALACIONES SANITARIAS, OFICIAL

Es el trabajador que instala o repara tuberías, tinacos, enseres o accesorios sanitarios para servicio de agua, drenaje o gas. Sondea, destapa, corta, dobla, tarraja, suelda y conecta tubos y partes relacionadas con las instalaciones sanitarias y de gas. Hace cambios de las partes que lo requieran. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

66. PRENSA OFFSET MULTICOLOR, OPERADOR DE

Es el trabajador que opera una o varias prensas automáticas o semiautomáticas para la impresión en offset multicolor. Prepara las placas y las monta; entinta rodillos, regula la presión, carga el papel, hace funcionar la prensa, saca pruebas, realiza el tiro final verificando la calidad de la impresión y vigilando el correcto funcionamiento del equipo. Cuando la impresión deba hacerse en varios colores, repite la operación según el número de tintas. En su caso, supervisa ayudantes.

67. PRENSISTA, OFICIAL

Es el trabajador que prepara y opera diferentes clases de prensas para imprimir textos en un solo color, ilustraciones, dibujos sobre papel y otros similares. Ajusta su prensa, recibe las formas, enrama, coloca papel, entinta y la pone a funcionar; saca las pruebas y realiza el tiro; vigila el correcto funcionamiento de la máquina, su lubricación y mantenimiento.

68. RADIOTECNICO REPARADOR DE APARATOS ELECTRICOS Y ELECTRONICOS, OFICIAL

Es el trabajador que localiza y repara las fallas en tocadiscos, televisores, radiorreceptores, grabadoras y reproductoras de cinta magnetofónica. Desmonta, repara o sustituye las piezas dañadas o defectuosas y hace las pruebas para verificar su correcto funcionamiento. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

En caso necesario instala y repara antenas de radiorreceptores y televisores. Supervisa ayudantes.

69. RECAMARERO(A) EN HOTELES, MOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJE

Es el trabajador que realiza labores de limpieza y arreglo de habitaciones o dormitorios en hoteles y otros establecimientos de hospedaje. Asea la habitación, hace las camas y renueva las provisiones de la habitación.

70. RECEPCIONISTA EN GENERAL

Es el trabajador que recibe a las personas que llegan a un establecimiento, se entera de lo que desea el visitante, le proporciona la información requerida, lo anuncia y/o conduce ante la persona indicada. Atiende las llamadas telefónicas, toma y pasa recados, lleva registros de visitantes y normalmente tiene asignadas otras labores de oficina, tales como: recibir la correspondencia, documentos a revisión y escribir a máquina. Puede realizar otras labores simples de oficina.

71. REFACCIONARIAS DE AUTOMOVILES Y CAMIONES, DEPENDIENTE DE MOSTRADOR EN

Es el trabajador que atiende y suministra al público refacciones de automóviles y camiones en establecimientos dedicados a esta actividad. Se entera de la pieza deseada, la localiza por su número en el catálogo de partes, la toma del anaquel correspondiente para entregarla al cliente, hace la nota y algunas veces cobra. Lleva el control de las refacciones que vende e informa de los faltantes. Ayuda en el levantamiento de inventarios.

72. REPARADOR DE APARATOS ELECTRICOS PARA EL HOGAR, OFICIAL

Es el trabajador que realiza labores de localización y reparación de las partes defectuosas de las unidades. Desmonta el aparato, repara o sustituye las piezas dañadas, gastadas o rotas; lo arma y comprueba su correcto funcionamiento. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

73. REPORTERO(A) EN PRENSA DIARIA IMPRESA

Es el trabajador que obtiene información de interés general sobre eventos o temas de actualidad a través de la observación de los hechos, de entrevistas a personas vinculadas con los mismos, o a personas de interés para la comunidad. Esta información la ordena, estructura y transmite de manera clara y expedita a la empresa periodística para su revisión y, en su caso, redacción definitiva y publicación. En ocasiones el trabajador es el encargado de elaborar la redacción misma de la nota. El reportero requiere de estar informado sobre los eventos o temas de su trabajo para darles seguimiento. En la captura de información puede auxiliarse de grabadoras, taquigrafía o notas y la transmisión la realiza a través de muy distintos medios, que incluyen desde la mecanografía y presentación directa de la nota hasta su envío por medio telefónico, telegráfico, télex o telefax.

74. REPORTERO(A) GRAFICO(A) EN PRENSA DIARIA IMPRESA

Es el trabajador que acude a personas o a eventos de interés general con el objeto de obtener negativos de fotografía para ilustrar sucesos y artículos de actualidad. Generalmente entrega al periódico el material fotográfico sin revelar, acompañándolo de los datos de referencia con los nombres de los personajes o de los eventos que aparecen en los negativos. En ocasiones el trabajador revela e imprime las fotografías. Para su trabajo se auxilia de cámaras fotográficas y otros artículos propios de su profesión y, en ocasiones, acompaña en su labor a un reportero, quien le sugiere o indica el género, estilo o ángulo de la fotografía deseada.

75. REPOSTERO O PASTELERO

Es el trabajador que elabora pan, como pastas, tartas, pasteles y otros productos de harina. Selecciona, pesa y mezcla los ingredientes a mano o a máquina, da forma a la masa, la coloca en hojas de lámina o moldes, los deja reposar y después los hornea. Prepara las pastas para relleno y decoración con los ingredientes apropiados y adorna las piezas según se requiera. Se auxilia en su trabajo de uno o más ayudantes.

76. SASTRERIA EN TRABAJO A DOMICILIO, OFICIAL DE

Es el trabajador a quien le entregan los materiales necesarios para la confección o reparación de prendas de vestir en el ramo de la sastrería. Corta la tela y/o recibe los materiales habilitados de acuerdo a los moldes u órdenes de trabajo recibidas y procede a cosérlas a mano o a máquina. Puede ejecutar otras labores tales como hilvanar y pegar botones. Como se trata de trabajo a domicilio, que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales que un trabajador normal en condiciones de trabajo también normales, en ocho horas de labor, obtenga por lo menos el salario mínimo profesional vigente, la proporción correspondiente al séptimo día y demás prestaciones legales.

77. SOLDADOR CON SOPLETE O CON ARCO ELECTRICO

Es el trabajador que suelda, une, rellena o corta piezas de metal. Se auxilia de máquinas eléctricas y de soplete de oxiacetileno, así como de electrodos y barras de soldaduras de varios tipos. En ocasiones puede también operar máquinas de arco sumergido, equipos de soldadura de argón, helio, nitrógeno u otros similares y hacer soldaduras sin material de aporte. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

78. TALABARTERO EN LA MANUFACTURA Y REPARACION DE ARTICULOS DE PIEL, OFICIAL

Es el trabajador que fabrica o repara, total o parcialmente, a mano y/o máquina, artículos de piel y cuero. Escoge el material, marca y corta las piezas, las arma, pega, remacha o cose, dándoles la forma y acabado requerido. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

79. TABLAJERO Y/O CARNICERO EN MOSTRADOR

Es el trabajador que destaza, corta, prepara, limpia, pesa y vende al público carne de res, cerdo y otros animales, en establecimientos dedicados a esta actividad. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

80. TAPICERO DE VESTIDURAS DE AUTOMOVILES, OFICIAL

Es el trabajador que instala o repara, los revestimientos interiores de automóviles o camiones. Quita forros, repara o coloca enresortado nuevo; pone alambres, amarres, rellenos y grapas; forros de protección, cordones de vista o de remate, pasamanería y botones.

81. TAPICERO EN REPARACION DE MUEBLES, OFICIAL

Es el trabajador que repara o reemplaza el tapiz de muebles de todo tipo. Quita forros, repara enresortado o coloca uno nuevo, pone alambres, amarres o grapas; coloca rellenos, forros de protección en partes laterales y cojines, cordones de vista o de remate, botones y otros. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

82. TAQUIMECANOGRAFO(A) EN ESPAÑOL

Es el trabajador que toma dictados en taquigrafía que luego transcribe a máquina con fidelidad, ortografía y limpieza. Este trabajador debe tomar en taquigrafía un mínimo de 70 palabras por minuto y llenar los requisitos establecidos para el mecanógrafo(a).

83. TRABAJADOR(A) SOCIAL

Es el trabajador que estudia y sugiere soluciones a problemas de orden social y familiar. Realiza encuestas socioeconómicas para determinar problemas habitacionales y de desarrollo de la comunidad; orienta en problemas de nutrición, pedagogía infantil, rendimiento escolar y readaptación infantil a hogares sustitutos. Puede aconsejar sobre prevención de accidentes y orientar sobre servicios de casas de cuna. Este salario mínimo profesional cubre al trabajador(a) social a nivel técnico que estudió el plan de 3 años o 6 semestres después de la secundaria.

84. TRAXCAVO NEUMATICO Y/O ORUGA, OPERADOR DE

Es el trabajador que opera un traxcavo neumático y/o de oruga provisto de una cuchara para excavar, mover tierra, cargar materiales, nivelar terrenos en la industria de la construcción y actividades conexas. Revisa el funcionamiento de la máquina, la pone en marcha y procede a operarla moviendo los controles para cargar materiales, remover tierra, realizar excavaciones, desgastar cerros, montes, para la construcción de caminos, presas, obras portuarias, minas de arena y de carbón, aeropuertos y alimentación de materiales en plantas de agregados y fábricas de cemento. Puede realizar pequeñas reparaciones a la máquina y reportarla para mantenimiento.

85. VAQUERO ORDEÑADOR A MAQUINA

Es el trabajador que realiza labores de cuidado y ordeña del ganado lechero. Alimenta el ganado, lo baña, asea los establos, selecciona los

animales para la ordeña, saca muestras de leche y después efectúa la ordeña a máquina. Limpia el material de ordeña y reporta los animales cuando les observa alguna lesión o enfermedad.

86. VELADOR

Es el trabajador que realiza labores de vigilancia durante la noche. Recorre las diferentes áreas del establecimiento anotando su paso en el reloj checador cuando lo hay, vigila al personal que entra y sale del establecimiento después de las horas de trabajo normal, cierra puertas y contesta llamadas telefónicas.

Al terminar su jornada rinde un informe de las irregularidades observadas. En el desempeño de su trabajo puede usar arma de fuego.

87. VENDEDOR DE PISO DE APARATOS DE USO DOMESTICO

Es el trabajador que vende aparatos de uso doméstico dentro de un establecimiento de comercio al por menor. Averigua la clase y calidad del aparato que el cliente desea, le ayuda a efectuar su elección proporcionándole datos sobre su funcionamiento, precio y recomendaciones sobre su uso. Proporciona información sobre otros productos similares, y condiciones de venta a crédito. Toma los datos al comprador y vigila que se efectúen las remisiones respectivas.

88. ZAPATERO EN TALLERES DE REPARACION DE CALZADO, OFICIAL

Es el trabajador que repara y acondiciona el calzado. Quita suelas y tacones, prepara las superficies y el material que adecua a la medida requerida. Fija las piezas con pegamento o las clava, cose a mano o a máquina, hace el acabado final tiñendo y lustrando las nuevas superficies.

CUARTO.- Los salarios mínimos profesionales que tendrán vigencia a partir del 1 de enero de 2003 para las profesiones, oficios y trabajos especiales establecidos en el punto resolutorio anterior, como cantidad mínima que deban recibir en efectivo los trabajadores por jornada ordinaria diaria de trabajo, serán los que se señalan a continuación:

**SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES
QUE ESTARAN VIGENTES A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL AÑO
2003
Pesos diarios**

OFC. No.	PROFESIONES, ESPECIALES	OFICIOS Y TRABAJOS A	Áreas Geográficas		
			A	B	C
1	Albañilería, oficial de		63.60	61.15	58.75
2	Archivista clasificador en oficinas		60.80	58.35	56.05

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

3	Boticas, farmacias y droguerías, dependiente de mostrador en	55.35	53.15	51.15
4	Buldozer, operador de	67.00	64.20	61.75
5	Cajero(a) de máquina registradora	56.45	54.30	52.25
6	Cajista de imprenta, oficial	60.05	57.75	55.40
7	Cantinerero preparador de bebidas	57.75	55.40	53.30
8	Carpintero de obra negra	59.30	56.95	54.65
9	Carpintero en fabricación y reparación de muebles, oficial	62.45	59.90	57.55
10	Cepilladora, operador de	60.35	58.10	55.75
11	Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	64.55	62.00	59.50
12	Colchones, oficial en fabricación y reparación de	58.40	56.10	54.00
13	Colocador de mosaicos y azulejos, oficial	62.15	59.80	57.40
14	Contador, ayudante de	61.30	58.85	56.50
15	Construcción de edificios y casas habitación, yesero en	58.85	56.65	54.35
16	Construcción, herrero en	61.30	58.85	56.50
17	Cortador en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	57.15	54.95	52.85
18	Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	56.35	54.00	52.10
19	Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a	58.00	55.80	53.50

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

	domicilio			
20	Chofer acomodador de automóviles en estacionamientos	59.30	56.95	54.65
21	Chofer de camión de carga en general	65.10	62.55	60.15
22	Chofer de camioneta de carga en general	63.05	60.55	58.10
23	Chofer operador de vehículos con grúa	60.35	58.10	55.75
24	Draga, operador de	67.70	65.10	62.45
25	Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	63.45	60.95	58.50
26	Electricista instalador y reparador de instalaciones eléctricas, oficial	62.15	59.80	57.40
27	Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	62.85	60.35	57.90
28	Electricista reparador de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	60.35	58.10	55.75
29	Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	55.15	53.00	50.70
30	Encargado de bodega y/o almacén	57.40	55.15	53.00
31	Enfermero(a) con título	71.95	69.00	66.35
32	Enfermería, auxiliar práctico de	59.30	56.95	54.65
33	Ferreterías y tlapalerías, dependiente de mostrador en	58.70	56.25	54.10
34	Fogonero de calderas de vapor	60.80	58.35	56.05
35	Gasolinero, oficial	56.35	54.00	52.10
36	Herrería, oficial de	61.30	58.85	56.50

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

37	Hojalatero en la reparación de automóviles y camiones, oficial	62.45	59.90	57.55
38	Hornero fundidor de metales, oficial	64.00	61.55	59.15
39	Joyero-platero, oficial	59.30	56.95	54.65
40	Joyero-platero en trabajo a domicilio, oficial	61.80	59.45	57.10
41	Laboratorios de análisis clínicos, auxiliar en	58.40	56.10	54.00
42	Linotipista, oficial	65.95	63.50	61.00
43	Lubricador de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	56.85	54.60	52.35
44	Maestro en escuelas primarias particulares	67.25	64.65	62.00
45	Manejador de gallineros	54.45	52.40	50.35
46	Maquinaria agrícola, operador de	64.00	61.55	59.15
47	Máquinas de fundición a presión, operador de	57.75	55.40	53.30
48	Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de	57.40	55.15	53.00
49	Máquinas para madera en general, oficial operador de	60.80	58.35	56.05
50	Máquinas para moldear plástico, operador de	56.35	54.00	52.10
51	Mecánico fresador, oficial	64.10	61.75	59.25
52	Mecánico operador de rectificadora	61.80	59.45	57.10
53	Mecánico en reparación de automóviles y camiones, oficial	65.95	63.50	61.00
54	Mecánico tornero, oficial	61.80	59.45	57.10

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

55	Mecanógrafo(a)	56.45	54.30	52.25
56	Moldero en fundición de metales	60.35	58.10	55.75
57	Montador en talleres y fábricas de calzado, oficial	57.15	54.95	52.85
58	Motorista en barcos de carga y pasajeros, ayudante de	62.45	59.90	57.55
59	Niquelado y cromado de artículos y piezas de metal, oficial de	60.05	57.75	55.40
60	Peinador(a) y manicurista	59.30	56.95	54.65
61	Perforista con pistola de aire	62.85	60.35	57.90
62	Pintor de automóviles y camiones, oficial	61.30	58.85	56.50
63	Pintor de casas, edificios y construcciones en general, oficial	60.80	58.35	56.05
64	Planchador a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	56.45	54.30	52.25
65	Plomero en instalaciones sanitarias, oficial	60.95	58.65	56.25
66	Prensa offset multicolor, operador de	63.60	61.15	58.75
67	Prensista, oficial	59.30	56.95	54.65
68	Radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	63.45	60.95	58.50
69	Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	55.15	53.00	50.70
70	Recepcionista en general	56.85	54.60	52.35
71	Refaccionarias de automóviles y camiones, dependiente de mostrador en	57.40	55.15	53.00
72	Reparador de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	60.05	57.75	55.40
73	Reportero(a) en prensa diaria impresa	5 130.	125. 70	120.5

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

74	Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	130. 75	125. 70	120.5
75	Repostero o pastelero	63.60	61.15	58.75
76	Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	64.00	61.55	59.15
77	Soldador con soplete o con arco eléctrico	62.85	60.35	57.90
78	Talabartero en la manufactura y reparación de artículos de piel, oficial	59.30	56.95	54.65
79	Tablajero y/o carnicero en mostrador	59.30	56.95	54.65
80	Tapicero de vestiduras de automóviles, oficial	60.35	58.10	55.75
81	Tapicero en reparación de muebles, oficial	60.35	58.10	55.75
82	Taquimecanógrafo(a) en español	59.55	57.20	55.00
83	Trabajador(a) social	71.95	69.00	66.35
84	Traxcavo neumático y/o oruga, operador de	64.85	62.30	59.75
85	Vaquero ordeñador a máquina	55.15	53.00	50.70
86	Velador	56.35	54.00	52.10
87	Vendedor de piso de aparatos de uso doméstico	58.00	55.80	53.50
88	Zapatero en talleres de reparación de calzado, oficial	57.15	54.95	52.85

QUINTO.- En cumplimiento a lo ordenado por la fracción V del artículo 571 de la Ley Federal del Trabajo, tórnese esta Resolución a la Presidencia de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para los efectos de su publicación en el **Diario Oficial de la Federación**.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Así lo resolvieron y firman los integrantes del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos:

Firman los CC. Representantes Propietarios y Suplentes de los Trabajadores, quienes declaran que el sector obrero considera que es insuficiente el aumento, pero en vista del voto en contra del Sector Empresarial y para no entorpecer esta revisión a los salarios mínimos, manifiestan que votan a favor considerando el bien superior de la Nación y no a intereses de grupo, pese a que no se cumple con lo que se ha solicitado y justificado, al no cubrir las necesidades de los trabajadores mexicanos, como lo establece la fracción VI del artículo 123 constitucional, y demostrar una vez más con ello, que los incrementos salariales no repercuten en la inflación y no generan desempleo, dejando en la más amplia libertad para que los trabajadores y empresarios revisen los Contratos Colectivos de Trabajo de cada empresa, de manera que el incremento promedio ponderado al salario mínimo no sea "techo" ni "piso" para las revisiones contractuales: señores **Santiago Rergis Hidalgo, Adolfo Gott Trujillo, licenciado Javier Pineda Serino, señor Víctor Félix Flores Morales, ingeniero Luis Gilberto Silva Costilla, señores Francisco Simiano Chávez, Baltazar Zárate García, Jesús Casasola Chávez, Francisco Sánchez García, Antonio Villegas Dávalos, Elías Rojano Cruz, licenciados Juan Carlos Velasco Pérez, Marcos Moreno Leal y Gustavo Jáuregui Aguilar.**- Rúbricas.

El sector patronal vota en contra de esta Resolución, por el hecho de que una inflación baja y estable permite que los salarios reales se incrementen de manera sustancial y continua; aumentos en los salarios nominales por encima de la inflación esperada y de la productividad del trabajo, como los que se otorgan en las tres áreas geográficas, generan presiones inflacionarias que necesariamente conducen a la caída de los salarios reales y del empleo como ocurrió en el 2002, esto nos obliga a cumplir con nuestra responsabilidad de votar en contra.

Firman los CC. Representantes Propietarios y Suplentes de los Patrones: doctor **Hugo Italo Morales Saldaña**, licenciados **Jorge Alonso de Regil Gómez Muriel, Reynold Gutiérrez García, Tomas Héctor Natividad Sánchez, Guillermo Campuzano Zambrano, Carlos Deuchler Balboa, Rolando Noriega Munguía, José Enrique Mendoza Delgado, Greta Iliana Bedwell Orozco, Luz María Larios Lozano, Octavio Carvajal Bustamante, Enrique Hernán Santos Arce, Armando Avalos Osorio, Gabriel Funes Díaz, Javier Arturo Armenta Vincent, Armando Gómez Arias y Maximiliano Camiro Vázquez.**- Rúbricas.

Firman esta Resolución el C. licenciado **Basilio González Núñez** en su doble carácter de Presidente del Consejo y Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con la Representación Gubernamental, así como la C. licenciada **Aida Bernal Cosío**, Secretaria del Consejo y Directora Técnica de la Comisión, que da fe.- Rúbricas.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

BIBLIOGRAFIA

- BORRELL Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Edic. Segunda. Pac. S.A. México. 1990.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Porrúa. Edic. Trigésima Séptima, México 1994.
- CAVAZOS Flores, Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Trillas, México 1984.
- CASTOREÑA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo. Edic 5ª. De Fuentes impresores. México. 1971.
- DAVALOS MORALES, JOSÉ. Derecho del Trabajo I. Edic. Quinta. Porrúa. México 1994.
- DELGADILLO Gutiérrez , Luis Humberto. Elementos del Derecho Administrativo. Limusa 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Edic. Décimo Tercera. Porrúa. México 1993.
- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Edic. Décimo Primera. Porrúa. México 1998.

- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. T. II. D - H. Edic. Décima Primera. Porrúa. México 1998.
- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. T. III. I - O. Edic. Décima Primera. Porrúa. México 1998.
- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. T. IV. P - Z. Edic. Décima Primera Porrúa. México 1998.
- DORNBUSCH Rudiger and FISCHER Stanley. Macroeconomía. Trad. Jimena García Pardo y Alfonso Ojeda. Edic. Quinta. Mc Graw - Hill, México 1992.
- FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Porrúa. México. 1998.
- GARCÍA ROMERO, María Belén. Rentas Mínimas Garantizadas en la Unión Europea. Ed. CES Colección de Estudios, 1999.
- GALINDO CAMACHO, Miguel. Derecho Administrativo. T. I. Ed. Porrúa. 1995.G
- GÓMEZ LARA, Cipriano.- Derecho Procesal Civil. Edic. Quinta. Haría. México, 1994.
- MOLINA ENRÍQUEZ, Alvaro. Legislación Comparada y Teoría General de los Salarios Mínimos Legales. U.N.A.M. México 1969.

- NAVA NEGRETE, Alfonso. Derecho Administrativo Mexicano. Ed. Fondo de Cultura Económica. 1996.
- OVALLE FAVELA, José. Teoría General de Proceso. Harla. Edic. Tercera. México, 1991.
- Organización Internacional del Trabajo. El Sistema Argentino de Relaciones Laborales. Informes Relasur. 1994.
- RECASENS Siches, Luis. Introducción al Estudio del Derecho. Edic. Décima Segunda. Porrúa, México 1997.
- RAMOS ALVAREZ, Oscar G. Trabajo y Seguridad Social. Trillas. México 1991.
- ROBERTO MUÑOZ, Ramón. Derecho del Trabajo. Porrúa, S.A., México. 1999.
- STARR, Gerald. La Fijación de los Salarios Mínimos. Edic. 1ra. 1981.
- SANTA MARÍA, Francisco J. Diccionario de Mejicanismo. Porrúa. México. 1992.
- SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. T. I. Edic. Novena. Porrúa. 1997.
- TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Salarios Mínimos y Aplicación Práctica para 1964 - 1965. Porrúa. México 1964.

- VILLORO Toranzo, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Edic. Séptima. Porrúa. México 1997.
- ZAVALA, Silvio. Ensayos Sobre la Colonización Española en América. 1972.

LEGISLACIÓN

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.** Mexicano: ésta es tu Constitución. Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero. Texto vigente 1997, con el comentario a cada artículo. Edic. Décimo Primera 1997.
- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.** Ed. Porrúa. Edic. Ciento Cuadragésima Segunda. México. 2002
- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Edic. Décima. México 1993.
- **AGENDA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.** Ed. Ediciones Fiscales Isef. Edic. Octava. México. 2003

HEMEROGRAFIA

- FOLLETO DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS. Memoria de los Trabajos de la Comisión Nacional de los salarios Mínimos. T. I. Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1997.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN.- Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos. Sección Segunda. Tomo CCLV. Número 50. México, Lunes 31 de Diciembre de 2002.

PAGINAS DE INTERNET

- <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C026>
- <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R135>
- <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R30>
- <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C131>
- <http://www.camera.it/parlam/leggi/003271.htm>
- <http://www.cameraesp/parlam/leggi.htm>
- <http://www.analitica.com/biblioteca/congreso-venezuela/ley-del-trabajo.asp>
- <http://www.supreme.lp.findlaw.com>
- <http://www.justice.gc.ca>
- <http://www.imprenal.go.cr>
- <http://www.ugt.es>

V^c b²
[Handwritten signature]