



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA IBEROAMERICANA
INCORPORADA A LA UNAM
CLAVE DE INCORPORACIÓN: 8901-09

FACULTAD DE DERECHO

**“LA CREACIÓN DE UN ORGANISMO NACIONAL PÚBLICO Y
AUTÓNOMO PARA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS EN
MÉXICO”**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA:

SANTIAGO JUAN ASTIVIA FLORENTINO

DIRECTOR DE TESIS

LIC. MARÍA DE LOS ÁNGELES VILLADA SAMANIEGO

REVISOR DE TESIS

LIC. JAVIER ÁLVAREZ CAMPOS

XALATLACO, ESTADO DE MÉXICO JULIO DE 2018



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

**A MI MADRE +
TODO MI CORAZÓN PARA TI Y MI AGRADECIMIENTO**

**A MI PADRE +
MI GRATITUD POR TUS SABIOS CONSEJOS**

**A MARY
GRACIAS POR TU INFINITO AMOR Y POR ESTAR SIEMPRE A MI LADO**

**A MIS HIJOS:
JUANITO
HUGO
ALEXIS**

SON LA PRINCIPAL MOTIVACIÓN QUE MUEVE MI VIDA

GRACIAS A DIOS POR TODAS LAS BENDICIONES RECIBIDAS

SANTIAGO JUAN ASTIVIA FLORENTINO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
CAPÍTULO PRIMERO: ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y EVOLUCIÓN DEL SALARIO	4
1.1 EL SALARIO EN LAS COMUNIDADES PRIMITIVAS	5
1.1.1 EL CÓDIGO DE HAMURABI	6
1.1.2 EDAD MEDIA.....	7
1.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MÉXICO	7
1.2.1 ÉPOCA COLONIAL	7
1.3 MÉXICO INDEPENDIENTE	12
1.3.1 LOS SALARIOS EN LA SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XIX	14
1.3.2 EL SALARIO A FINALES DEL SIGLO XX	15
1.3.3 EL SALARIO ANTES DE LA REFORMA	15
1.3.4 EL SALARIO Y LA CONSTITUCIÓN DE 1857	16
1.3.5 EL SALARIO DURANTE EL PORFIRIATO	16
1.4 REVOLUCIÓN MEXICANA Y SUS EFECTOS	19
1.4.1 EL ARTÍCULO 123 TÍTULO SEXTO DEL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL.....	20
1.4.2 EL SALARIO MÍNIMO EN EL TEXTO ORIGINAL DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y EN LA LEY DE 1931	22
1.4.3 REFORMAS AL ARTÍCULO 123 Y A LA LET REGLAMENTARIA EN 1962	23
1.4.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	24
1.4.5 LA REFORMA DEL 27 DE SEPTIEMBRE DE 1974.....	24
1.4.6 LA REFORMA CONSTITUCIONAL DEL 22 DE DICIEMBRE DE 1986	25
1.4.7 LA REFORMA DE 16 DE DICIEMBRE DE 1987 (DIARIO OFICIAL DE 21 DE ENERO DE 1988)	26
CAPÍTULO SEGUNDO: MARCO CONCEPTUAL.....	28
2.1 CONCEPTO DE SALARIO.....	29
2.1.1 CONCEPTO JURÍDICO DE SALARIO	29
2.1.2 CONCEPTO DE SALARIO MÍNIMO.....	32
2.1.3 TIPOS DE SALARIOS	38
2.2 REGLAS COMUNES A LOS SALARIOS MÍNIMOS GENERALES PROFESIONALES.....	41
2.2.1 FORMAS DE RETRIBUCIÓN Y FIJACIÓN DE SALARIOS.....	42
2.2.2 SALARIO REMUNERADO.....	44

2.2.3 SALARIO NOMINAL Y REAL.....	46
TEORÍA DE LOS SALARIOS.....	53
2.3.1 IMPORTE DE LOS SALARIOS.....	54
2.3.2 MÉTODOS DE FIJACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS	55
2.3.3 PROCEDIMIENTO PARA LA REVISIÓN DE LOS SALARIOS.....	58
2.4 NATURALEZA DEL SALARIO MÍNIMO	60
2.4.1 ESTABLECIMIENTO DE SALARIOS MÍNIMOS NACIONALES.....	62
2.4.2 ELEMENTOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS	65
2.4.3 NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO	67
2.4.4 NORMAS PROTECTORES DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR...	70
2.5 EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS.....	72
2.6 LEY FEDERAL DEL TRABAJO	74
2.7 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).....	77
2.8 MÉXICO Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	78
CAPÍTULO TERCERO: EL CONFLICTO NORMATIVO, LA REALIDAD DEL SALARIO EN MÉXICO	81
3.1 EL SALARIO MÍNIMO EN EL SECTOR OBRERO, DERECHO CONSAGRADO EN LA CARTA MAGNA.....	82
3.1.1 PÉRDIDA DEL PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO MÍNIMO	82
3.2 EL SALARIO Y LA CRISIS ECONÓMICA EN MÉXICO.....	84
3.3 CANASTA BÁSICA.....	86
3.3.1 INFLACIÓN EN LA CANASTA BÁSICA.....	88
3.4 EL SALARIO MÍNIMO Y LA SALUD	89
3.5 EL SALARIO MÍNIMO Y LA SEGURIDAD SOCIAL	89
3.6 EL SALARIO MÍNIMO Y LA VIVIENDA	90
3.7 EL SALARIO MÍNIMO Y LA EDUCACIÓN	90
3.8 INSUFICIENCIA DE LOS SALARIOS MÍNIMOS	91
CAPÍTULO CUARTO: LA NECESIDAD DEL PLANTEAMIENTO DE UN NUEVO ORGANISMO NACIONAL PARA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS EN MÉXICO	93
4.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	94
4.2 ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS ARTÍCULOS MODIFICADOS 2, 83, 97 Y 110 EN LA REFORMA DEL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFERENTE AL SALARIO ACTUAL.....	95
4.2.1 ARTÍCULO 110 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	99

4.3 SITUACIÓN DE LOS SALARIOS EN NUESTRO PAÍS EN LA REALIDAD SOCIAL Y ECONÓMICA.....	101
4.4 BASE JURÍDICA DE LA PROPUESTA	102
4.5 FUNCIONES DEL ORGANISMO NACIONAL.....	102
4.6 DESVINCULACIÓN DEL GOBIERNO FEDERAL.....	102
4.7 INTEGRACIÓN EN LA ESTRUCTURA DEL ORGANISMO NACIONAL	103
4.8 INTEGRACIÓN DEL ORGANISMO NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS	104
4.9 EN RELACIÓN AL PRESIDENTE DEL ORGANISMO NACIONAL	105
4.10 DEL CONSEJO DE REPRESENTANTES	106
4.11 DE LA DIRECCIÓN TÉCNICA.....	107
COMENTARIOS	108
CONCLUSIONES	109
ANEXOS	112
FUENTES DE CONSULTA	138

INTRODUCCIÓN

El derecho a percibir un salario mínimo remunerador, justo para satisfacer las necesidades normales del trabajador y su familia en el orden material, social, cultural está establecido en el artículo 123 constitucional; además asienta que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, el Estado no puede permitir ningún contrato o convenio que tenga como objeto el menoscabo o la pérdida de la libertad de la persona ya sea por causa del trabajo (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

El salario constituye un instrumento fundamental de la justicia social. Lamentablemente en nuestro país su cuantía, por más que sea incrementado anualmente (Reforma del Art. 570, publicada en el Diario Oficial del 30 de septiembre de 1974), o inclusive, con mayor frecuencia (Diario Oficial del 31 de diciembre de 1982), nunca ha sido suficiente. De ahí que a veces parezca una burla su concepto legal, si se toma en cuenta la amarga realidad económica del jornalero.¹

El propósito del presente trabajo de investigación es regular el principio, constitucional por un “Organismo Nacional Público, Autónomo con Patrimonio y Personalidad Jurídica”, que sea capaz de establecer las bases y los elementos adecuados para la fijación de los salarios mínimos.

Para ello el trabajo de investigación, se ha dividido en cuatro capítulos:

En el primer capítulo se describe una breve semblanza, de los antecedentes históricos y evolución del salario, hasta la actualidad, partiendo de las normas jurídicas de nuestra carta magna.

En el segundo capítulo se describen, los conceptos básicos y fundamentales, de los salarios mínimos en México, la naturaleza jurídica, el artículo 123 fracción VI, que es la base que regula el derecho del trabajo, donde se establecen el salario mínimo general y profesional, que es fijado por la Comisión Nacional de Salarios

¹ De buen, Néstor, *Derecho del trabajo*, Porrúa, México, 1985.

Mínimos (CONASAMI), la estructura y funcionamiento y los elementos en los que se basa para la determinación, entre otros aspectos doctrinales.

Este criterio permite llegar al tercer capítulo, referente al conflicto normativo, donde se analiza el costo social de la insuficiencia de los salarios mínimos en México, que repercute desfavorablemente en la canasta básica, afectando el nivel de vida de la población trabajadora, en cuanto a salud, alimentación, educación y vivienda.

Inciendo de forma tal que impiden que puedan gozar de mejores condiciones de vida, por la pérdida del poder adquisitivo del salario.

En el capítulo cuarto, se proponen la necesidad de plantear la creación de un “Organismo Nacional Autónomo, con Patrimonio Propio y Personalidad Jurídica” para la fijación de los salarios mínimos

En México con una propuesta viable para solucionar la insuficiencia de los salarios mínimos, derivados principalmente de la política salarial por parte del gobierno y su trascendencia,

En lo económico, social y jurídicos, medidas necesarias, para una fijación suficiente del salario mínimo para poder, satisfacer las necesidades normales del trabajador y su familia.

Tales propuestas parten, de la creación de un nuevo “**Organismo Nacional para adicionar el párrafo tercero del artículo 123 fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos referente a la fijación de los salarios mínimos**”. Que sustituya a la actual comisión de salarios mínimos (CONASAMI).

Con el presente trabajo, se pretende cumplir con lo que establece el principio constitucional, de dotar de un salario suficiente a los trabajadores, para satisfacer las necesidades de una familia, y que le permita vivir dignamente.

Finalmente se especifican las conclusiones que es el producto del estudio de todos los ordenamientos sociales y jurídicos que citamos a efecto de solucionar problemas de la insuficiencia de los salarios mínimos para satisfacer necesidades del

trabajador y su familia, de tal forma queda establecido que la presente investigación busca contribuir para lograr un desarrollo integral entre la clase trabajadora, los patrones y el gobierno, para alcanzar un desarrollo social, económico del país.

CAPÍTULO PRIMERO: ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y EVOLUCIÓN DEL SALARIO

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SALARIO

Con respecto a los sucesos que en materia salarial se han presentado en las distintas etapas de nuestra historia, habremos de hacer referencia, a los planteamientos que se han hecho presentes a través de múltiples y variadas manifestaciones.

En todas las épocas tiene gran importancia los salarios y posteriormente los demás derechos laborales, esto es en virtud de que era necesario estimular las actividades de trabajo.

1.1 EL SALARIO EN LAS COMUNIDADES PRIMITIVAS

En otros tiempos, la gran mayoría de la población trabajadora se dedicaba a la agricultura, y a otras ocupaciones rurales, utilizaba métodos tradicionales de artesanía para construir viviendas y muebles y tejer telas.

En algunas comunidades, gran parte del trabajo era hecha por los esclavos que no recibían lo que hoy se entiende por salario, pero a quienes sus dueños suministraban la comida y demás cosas necesarias para su subsistencia.²

Algunos propietarios de esclavos trataban bien a los suyos con la esperanza de que trabajasen mejor; otros eran crueles y trataban de obligar a sus esclavos a trabajar duramente atemorizándolos y castigándolos. El trabajo forzoso era corriente. Otros muchos trabajadores que no eran esclavos, eran siervos, estaban ligados a la tierra y trabajaban a cambio de una participación en el producto, recibiendo una parte determinada de la cosecha por su trabajo.

Aun en los casos en que los trabajadores podían cambiar de empleador a voluntad era frecuente que se los emplease por largos plazos, de un año o más.

Los trabajadores recibían muy poco dinero por su trabajo, o no recibían ninguno, y se les pagaba en especie, esto es, suministrándoles productos alimenticios,

² Lerdo de Tejada, Francisco, *El salario profesional*, Editorial Letras, México, 1968, p.125.

dándoles alojamiento y satisfaciendo algunas de sus necesidades. En muchos de los países actualmente en desarrollo de Asia, África y América Latina, particularmente en las regiones rurales, los pagos en especie todavía constituyen una gran parte de los salarios de los trabajadores.³

1.1.1 EL CÓDIGO DE HAMURABI

Entre las primeras legislaciones en donde se hace referencia al salario mencionamos el Código de Hammurabi.

El sexto rey de la dinastía de Babilonia, Hammurabi (1792 - 1710) y últimamente (1730 - 1688 a. De c.) Promulgo probablemente en el 40avo. Año de su reinado un conjunto de Leyes que para su mejor conocimiento mandó grabar en estelas de piedra y repartirlas por los capitales de su imperio.⁴

Tales leyes, que a modo de código venían a sancionar en parte la jurisprudencia anterior con los adecuados retoques, constituyen el monumento literario más extenso y más importante de su época, así como el corpus legislativo más célebre del mundo antiguo oriental y aún de toda la antigüedad.

El cuerpo legal desarrolla 282 artículos, formulados de manera sencilla y en forma condicional. Su contenido puede resumirse y estructurarse a grandes rasgos, y en una primera toma de contacto, del siguiente modo:

Las fracciones procesales son los estatutos de la propiedad, beneficios y obligaciones, derivados de Feudos militares relaciones de posesión y de otra especie; préstamos y otros negocios mercantiles; matrimonio y familias; sacerdotisas, adopción, lesiones corporales y aborto, médicos, arquitectos y barqueros; materias agrícolas y ganaderas con sus sanciones penales, compraventa de esclavos, así como el de los salarios materia de referencia.

³ Méndez Morales, José Silvestre, *Fundamentos de economía*, Mcgraw Hill, México, 2005, p. 58.

⁴ Cárdenas Uribe, Filiberto, *Código de Hamurabi*, Editorial Cárdenas, México, 1992, p.38.

1.1.2 EDAD MEDIA

En la Edad Media, con el régimen feudal, se puede dar a conocer el origen de la remuneración, de la siguiente forma:

"La palabra "feudo" de origen germánico, significa "ganado" y designa los bienes que el caudillo repartía entre sus parientes y guerreros. Más tarde se empleará como sinónimo de "beneficio ", donación, a título precario y en remuneración de la prestación de determinados servicios, como la participación de los vasallos en la guerra o en la defensa del señorío"⁵.

1.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MÉXICO

A lo largo de la vida se ha dado una lucha constante de clases. Hombres libres y esclavos, patricios y plebeyos, señores y servíos, maestros y oficiales, estableciendo una división del trabajo. Esta división también se dio en México, para obtener una mejor vida, especialmente, para los trabajadores, aboliendo toda clase de abusos y explotaciones a los que han sido sometidos. Por lo que, daremos un breve recorrido por la historia de México, que empezará desde la Época Colonial hasta nuestros días, enfocándose al salario y salario mínimo.

1.2.1 ÉPOCA COLONIAL

En el México colonial, periodo comprendido entre la conquista y la independencia, en esta época se expidieron una serie de mandamientos que estuvieron vigentes de 1561 a 1769, y muchas de ellas establecieron disposiciones importantes.

Que contemplaban prevenciones que limitaban la jornada, aludían al salario mínimo, sostenía una protección en el trabajo a las mujeres y a los niños; por lo tanto, estas regulaciones son consideradas de corte humanitario y cristiano, "...estas se inspiraron en la generosidad de los reyes católicos, en las ideas de bondad y caridad de la Reina Isabel, en el cuidado del trabajo humano, en el

⁵ Echegaray, Ignacio José, *Compendio de historia general del derecho*, Porrúa, México, 1996, p.116.

mandamiento de la más significativa protección humana que desgraciadamente no se cumplieron; eran hermosas letras muertas..."⁶ señala Alberto Trueba.

El trabajo en la época colonial estuvo sujeto a dos regímenes diferentes, según se tratara del trabajo de la ciudad y de la mano de obra indígena o del campo.

La Época Colonial se caracteriza por la conquista de los españoles sobre el pueblo azteca, destruyendo toda su estructura y sometiendo a los indígenas a la esclavitud como régimen legalmente instituido, soportando constantes abusos y maltratos por lo que carecían de todo derecho. Con el objeto de evitar más abusos, surgen diversas leyes reglamentarias y protectoras de indígenas, de las cuales destacan, las siguientes, por consagrar, entre otras cosas, un pago justo a los indígenas por su trabajo:

1.2.1.1 LAS LEYES DE BURGOS

Las Leyes de Burgos, de 1512, adicionadas en 1513, en total treinta y dos leyes; estas leyes, consideraban al indio como un niño que necesita protección. "Se ocuparon de la formación religiosa del indio, pero también de las condiciones mínimas del trabajo (descansos, protección de la mujer embarazada, habitación, alimentación, salario, inspección laboral"⁷.

"En los repartimientos, los indios tenían derecho a recibir un salario adecuado por sus servicios, se prohibió al patrón hacer anticipos sobre los sueldos de los indios de repartimiento, bajo pena de perder lo adelantado"⁸. Para "1576, el Virrey Enríquez, dictó que se pagara treinta cacaoas al día, como salario, importante porque es considerada como una tendencia a fijar un salario"⁹

⁶ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 1979, p.138.

⁷ Altamirano, Rafael, "El texto de las Leyes de Burgos", en *Historia Americana*, núm.4, México, 1938, p.5-79.

⁸ Margaran S., Guillermo F., *Introducción a la Historia del Derecho Mexicano*, Esfinge, México, 1999, p.87.

⁹ De Buen, *op. cit.*, p.267.

"La expedida por Felipe II, en 1593, señalaba una jornada máxima de ocho horas, repartidas convenientemente, con la obligación de un pago semanal de salarios"¹⁰.

"En 1731, se expidió una Cédula Real, la cual consagraba que a los indios se les debía pagar una retribución competente, en mano propia o a personas de su familia, y a los indios al servicio doméstico en las casas de los españoles debían recibir como salario cuatro reales semanales los hombres, y las mujeres tres reales, además de los alimentos"¹¹.

1.2.1.2 LAS LEYES DE INDIAS

La "Recopilación de las Leyes de Indias", de 1680 "consta de nueve libros, subdivididos en títulos (218), siendo el Libro VI el dedicado a los problemas que surgen en relación con el indio: las reducciones de indios, sus tributos, los protectores de indios, caciques, repartimientos, encomiendas y normas laborales (entre las que encontramos la fijación de ciertos salarios, limitación temporal de la vigencia de ciertos contratos de trabajo)"¹².

Éstos podían vivir donde querían, pero debían pagar un tributo a la corona; la única restricción a su libertad era que Ovando podía obligar a trabajar a los indios en las minas, pero no como esclavos, sino como trabajadores que recibieran un salario justo."

Estas leyes regularon el contrato de trabajo sobre las bases siguientes:

- a). reconocer y sancionar la libertad de trabajo indígena;
- b). limitar la admisión de edad en el trabajo;
- c). obligar al trato humano a quien los ocupaban y
- d). limitar la duración del contrato al periodo de un año.

De estas leyes se desprenden las siguientes disposiciones:

¹⁰ *Ibíd.*, p.268.

¹¹ Molina Enríquez, Álvaro, *Legislación comparada y teoría general de los salarios mínimos generales*, UNAM, México, 1969.

¹² Margaran, *op. cit.*, p.55-56.

La idea de la reducción de horas de trabajo

El pago de los jornales, debiendo efectuarse los sábados por la tarde, concluyendo las labores una hora antes para su entrega.

Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos.

El pago del séptimo día, cuyos antecedentes se encuentran en la Real Cedula de 1606 sobre alquileres de indios por semana, en dinero y no en cacao, ropa, ni otro género de cosa.

Otra ley de indias que da protección al salario de los trabajadores y en especial al pago en efectivo indicaba: “aunque digan los mismos indios que desean trabajar en domingo y otra fiesta de guardar, así como acepten descuentos de su jornal, no se les ha de descontar cosa alguna de dicha paga, debiendo ser en forma oportuna y en efectivo; así como el patrón no podrá detenerlos más tiempo de las horas normales de labores, por ninguna vía”¹³

Otro aspecto importante de esta ley se refiere al pago oportuno e íntegro del salario, considerando esta como obligación a cargo del patrón, debiendo hacerlo en presencia de la persona que lo calificara para evitar engaños y fraudes.

Al respecto, Felipe II en 1576 ordeno que los caciques pagaran a los indios su trabajo en presencia del doctrinero, sin que le faltara cosa alguna, sin engaño, posteriormente. Ordena que se pague a los indios en mano propia y sin dilación.

La tendencia a fijar el salario. Hay que destacar la orden dictada en 1599 por el conde de Monterrey, que señalaba:

“se deberá cubrir un real plata de salario por día y un real plata por cada seis leguas de ida y vuelta, a los indios ocupados en los ingenios. Y otra orden pronunciada por el propio conde en 1603 que el pago de un salario mínimo por los indios en las minas, fijándolo en real y medio o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortilla de maíz cocido que se llamaba pozole”.¹⁴

¹³ Entre las diversas formas de expresión legislativa del derecho indiano tenemos a la Real Cédula que fue la manera más común en los monarcas castellanos, para legislar en esta época, quizás por su forma más sencilla y menos solemne por su contenido más versátil.

¹⁴ De Buen, *op. cit.*, p.267.

Es necesario señalar que las disposiciones no funcionaron en la realidad debido a varios factores, entre los que se encuentran; a) la falta de sanción suficiente en la ley misma, b) la ausencia de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley; y c) la ignorancia misma de la ley.

Por otro lado, debe anotarse que los gremios de la nueva España quedaron eliminados por las Cortes, lo que provocó excesivos abusos y vejaciones a los naturales de la región.

El trabajo forzado a que eran sometido los indígenas que soportaron constantes abusos y maltratos por lo que carecían de todo derecho y con el objeto de evitar más abusos surgen diversas leyes reglamentarias y protectoras de los indígenas

El salario no aparece sino hasta la época del gobierno de Don Antonio de Mendoza primer Virrey de la Nueva España, donde se le pagó al indio diez maravedí por jornada, pero a pesar de esto la explotación a la que eran sometidos los indios no terminaba ya que la mayoría no recibía salarios por sus labores y esto no solo lo hacían los laicos, sino el clero también.

A pesar que en el siglo XVII existía un gran grupo de asalariados, los salarios fueron siempre muy bajos y a eso hay que agregar los trabajos gratis para la iglesia.

El sistema económico que imperaba en la Nueva España era el Sistema Feudal, y este reflejaba la situación que existía en España que en esa época era una Nación no muy avanzada.

México tenía una productividad social del trabajador menor que los países avanzados de Europa, lo cual efectivamente bloqueaba la exportación de bienes que se podían producir en el viejo continente. Los altos costos del transporte representaban otra traba a la exportación. Así la baja productividad social del trabajo en el México colonial determinaba la existencia de mercados y ganancias estrechas, imponiendo un ritmo lento a la acumulación.¹⁵

Las únicas industrias regularmente desarrolladas en la Nueva España en el siglo XVIII y principios del XIX eran los de hilados y tejidos, la minería, el tabaco y otras.

¹⁵ Borts, Jeffrey, *El salario en México*, Editorial el Caballito, México, 1986, p.16.

La más importante era la minería. El trabajo en las minas ya no forzaba a los indios y mestizos, éstos eran también los mejores pagados pues su sueldo ascendía a más de \$ 7.00 mensuales en tanto que el de los trabajadores agrícolas era de \$ 2.00 mensuales en la mesa central y 2.50 en los climas cálidos

Del estudio y de lo anteriormente escrito de la Época Colonial puedo concluir que los indígenas eran usados para los trabajos más pesados sin ninguna retribución, por lo que se puede apreciar que las leyes buscaban, entre otras protecciones, el pago a los indios por su trabajo.

1.3 MÉXICO INDEPENDIENTE

Época que comprende entre 1821 y 1856. en esta encontramos regulaciones dispersas sobre salarios mínimos, ya que no se encuentran disposiciones específicas a las que podrían considerarse derechos de los trabajadores en ninguno de los bandos, declaraciones o constituciones.

El movimiento de Independencia marca el fin del sometimiento de México ante los españoles. "Dando inicio un 15 de septiembre de 1810, con el fin de lograr una Nación Independiente, por el cura don Miguel Hidalgo y Costilla; quien decreta la Abolición de la esclavitud el 19 de octubre del mismo año, en Valladolid"¹⁶.

Fue "José María Morelos y Pavón quien sentó las bases fundamentales para estructurar al naciente Estado Mexicano con 23 puntos en el manifiesto "Sentimientos de la Nación", en 1813; plasmando en el punto doce su concepción de la justicia social de la siguiente manera:

"La buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia del patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte que aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto"¹⁷

Es a partir de Morelos que, en la etapa del México Independiente, se habla de los

¹⁶ Gil Sandoval, Jaime y Granados Septián Alejandro, *Sociedad 6: Libro del trabajo*, Nutesa, México, 4ª Ed., 1989, p.26.

¹⁷ Tena Ramírez, Felipe, *Leyes fundamentales de México 1908-1989*, Porrúa, México, 15ª Ed., 1989, p.326.

salarios y se empieza a pugnar por una mejoría en ellos. Pero al término del movimiento de Independencia, el 28 de septiembre de 1821, México entró en un estado crítico y es así que para 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil.

Estos salarios se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado.

La Constitución de 1824; emitió un decreto, prohibiendo servicios personales gratuitos y la exigencia de prestación de trabajo, que no fuera voluntario y previamente contratado.

"Interesantes son las medidas que tomó Maximiliano de Habsburgo en materia Agraria y laboral. Promulgó el Estatuto Provisional del Imperio, que en sus artículos:69 y 70, correspondientes al capítulo de las garantías individuales, se prohibían los trabajos gratuitos y forzados, estableciendo sin excepción la remuneración de todo trabajo.

El 1 de noviembre de 1865, expidió la Ley del Trabajo del Imperio, referente al trabajo agrícola, con limitación de la jornada, prohibición de la tienda de raya, dejaba libre de deudas a los trabajadores del campo, establece el pago de salario en efectivo, y demás disposiciones complementarias"¹⁸

Durante la época que abarca la independencia al triunfo de la Revolución de Ayutla, que permitió la expulsión definitiva del general Santa Anna del poder, el presidente Comonfort reunió al Congreso Constituyente de la Ciudad de México el 17 de Febrero de 1856 para formular un proyecto de Constitución, pero al igual que en los otros proyectos no se consagró en realidad ningún derecho social, y dando como resultado una serie de discusiones de gran importancia, lo que trae como consecuencia que el Congreso apruebe el Artículo 5° de la Constitución, y cuya revisión, años después, dio origen al Artículo 123 de la constitución de 1917 cuyo texto fue:

¹⁸ Margaran, *op. cit.*, p.181-182.

“nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida de la libertad del hombre

ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.

Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su prescripción o destierro”.

Este documento fue de gran importancia ya que constituyó un antecedente importante en materia de salario mínimo, porque contemplaba la prestación de trabajos que se realizaría mediante una justa retribución.

1.3.1 LOS SALARIOS EN LA SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XIX

Las condiciones de los obreros se agravaron aún más, ya que los salarios que percibían los trabajadores del campo, de las minas e industrias eran miserables. El precio común del jornal era de un real diario y ración semanal de dos almudes de maíz para los peones adultos acomodados, se les otorga además casa y leña gratis, y en el tiempo de siembra, la tierra, las semillas y la yunta para sembrar por su cuenta un almud de maíz y medio almud de frijol, los que quieran agregarlo a su cuenta lo que significaba un medio de endeudamiento con el hacendado.¹⁹

El salario en las minas era un promedio de veinte a veinticinco centavos al día y las jornadas poco menores que la de los campesinos.

Al darse estas condiciones, es como surgen los primeros conflictos entre patrones y trabajadores, esto sucedió durante el gobierno del presidente Juárez, los primeros con el propósito de lograr una rebaja en los sueldos y los segundos, simplemente se dirigieron al presidente Juárez haciendo de su conocimiento los hechos y la situación difícil que atravesaban, todo fue inútil, “Juárez no respondió a ninguna petición de los obreros”²⁰

¹⁹ García Cantú, Gastón, *El socialismo en México siglo XIX*, Fondo de Cultura Económica, México, 1986, p.24-25.

²⁰ *Ibidem*, p. 28.

1.3.2 EL SALARIO A FINALES DEL SIGLO XX

La situación en que se encontraban los salarios de la clase trabajadora a finales del siglo xx eran las mismas de la época de la colonia hasta 1891, los artículos habían subido de precio, los jornales variaban de veinticinco a treinta y siete y medio centavos diarios, con radón y sin ella para los adultos y de doce y medio a dieciocho y tres cuartos de centavos para los menores de dieciocho años.

Los países exportadores de materias primas se caracterizaban por el bajo nivel de los salarios de los trabajadores. El apogeo industrial de las naciones económicamente más poderosas se debe, en parte, a la contribución forzada de los salarios bajos que se pagaban.

1.3.3 EL SALARIO ANTES DE LA REFORMA

Los salarios de los trabajadores agrícolas como los de la industria permanecieron por lo general estacionados, con la diferencia que los de los primeros, eran más bien regionales o de costumbres establecidas que fluctuarían en el precio del trabajo, por largos años, es más bien la costumbre lo que rige los pagos del asalariado agrícola. A mediados del siglo XIX los jornaleros que recibían su salario en dinero ganaban de uno a tres reales que se les pagaba semanalmente, sin embargo, su situación era mejor que la de otros que se les liquidaba en especie.

Los demás salarios eran parecidos a los del salario agrícola, en 1822 fluctuaban para el Centro de México entre 25 y 50 centavos. Y en 1864 un tratado práctico sobre el cultivo del algodón asentaba que variaban los jornales comunes, hasta cuatro o seis reales podría señalarse como bueno para los cálculos del costo de producción. Para finales del siglo XVIII, había crecido mucho el número de "indios" que hablaba español y que conocía el mundo europeo de trabajo, mientras que los puestos de dirección se habían estancado en la cantidad por los límites naturales de una economía agraria sami capitalista bloqueada en su transición hacia una revolución industrial interna²¹

²¹ Borts, *op. cit.*, p.20.

1.3.4 EL SALARIO Y LA CONSTITUCIÓN DE 1857

La Reforma no cambió este esquema. Los Liberales tuvieron un proyecto político coherente, pero nunca fueron capaces de modificar la base económica del país.

La Constitución de 1857 de clásico corte liberal, bien poco hizo por redimir al asalariado, pues se basaba en la libertad de contratación y dejaba al libre albedrío de los contratantes el fijar salarios y límite de la jornada de trabajo.

Sobre este asunto algunos constituyentes se pronunciaron porque la Constitución protegiera a los trabajadores tanto del campo, que era la mayor parte, como a los de las ciudades.

El patrón les regulaba el salario, les daba el alimento y el vestido que quería y el precio que deseaba, a cambio de no encarcelarlos, o bien atormentarlos si no se sometían a su voluntad. El fruto del trabajo no pertenecía al trabajador sino a los señores.

Esta situación del trabajador no cambió, es más, se agravó especialmente la del peón agrícola con la consolidación del latifundio laico, pues siempre se le procuró tener en el atraso absoluto, y además como eran indígenas se les trataba en forma bestial, pues estaban al servicio de los administradores de las haciendas que eran en su mayoría mestizos, esta situación duró hasta la promulgación de la Constitución de 1917.

1.3.5 EL SALARIO DURANTE EL PORFIRIATO

Al tomar el poder el general Díaz, inicio su gobierno procurando atraer el capitalismo extranjero. Dio concesiones para construir ferrocarriles y facilidades para el establecimiento de industrias, principalmente la industria textil. El desarrollo de la minería fue parejo al de los ferrocarriles. Las compañías mineras obtuvieron cuantiosas utilidades al pagar impuestos reducidos, así como salarios mínimos.

Se dice que el gobierno de Díaz significo la paz y la prosperidad para el país, pero si analizamos ese largo régimen de gobierno, llegamos al convencimiento de no fue así. La paz se conservó a costa de las libertades del pueblo y apoyada en grandes

arbitrariedades y la prosperidad no era más que aparente y en beneficio de una minoría, había una absoluta falta de garantías y las leyes no se cumplían.

En esta etapa la condición de los obreros es cada vez más penosa; surge el trato inhumano, y la esclavitud en las regiones huequeras. No solamente en lo que respecta al trato y las condiciones en que se desarrollaban la vida de los trabajadores, provocaría malestares entre la población, que en cada reelección de Díaz se preparaba a sufrir otro golpe en su condición de dignidad humana²²

Los dos más grandes sucesos de la primera década del siglo fueron las huelgas de Cananea y Rio Blanco; detrás de la primera existía una clara dirección política de la influencia de los hermanos Flores Magón. En 1906 surge el movimiento de Cananea al que se le ha atribuido una gran importancia como expresión de descontento porfirista, responde a una situación específica de la clase obrera mexicana.

Ante tanto atropello, el 1 de julio de 1906, la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, integrada por los hermanos Enrique y Ricardo Flores Magón, dio a conocer desde San Luis Missouri su manifiesto, que constituye la base de la ideología de la Revolución Mexicana y con fundamento en el artículo 123 de la Constitución en su capítulo denominado "capital y trabajo" proponían, entre otras reformas:

- a) Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo; otorgando un peso para la generalidad del país, en lo que el promedio de los salarios es inferior; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que el salario no bastara para salvar de la miseria el trabajo.
- b) Adoptar medidas para que el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y el salario mínimo...
- c) Prohibir y castigar que se imponga multa a los trabajadores o se les haga descuentos de su jornal.

²² Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 18^{va} Ed., 1988, p.299.

d) Castigar al patrón que retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue a que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que se tiene ganado.

- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados a trabajadores, sino a minoría de extranjeros.
- Prohibir el trabajo de la misma clase se paguen por el mexicano que el extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.
- Hace obligatorio el descanso dominical.
- igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, fijación de salarios mínimos; pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo; suprimir las tiendas de raya; cubrir el salario con dinero en efectivo; prohibir el empleo a menores de catorce años, y obligar a los patrones a mejorar las condiciones higiénicas y de seguridad en sus empresas"

El programa del partido liberal contiene la estructura básica del artículo 123 y, por tanto, constituye el documento de mayor importancia del proceso revolucionario.

Durante la época Porfiriana los salarios especialmente los correspondientes a los trabajadores del campo fueron realmente miserables, sin que con esto quiera decir que los que actualmente se les paga a los peones sean suficientes ya que de hecho estos trabajadores continúan en la miseria, pero a diferencia de aquella existe hoy en día una Ley que cuando menos teóricamente protege a los trabajadores en todos los aspectos y existen leyes sobre Seguro Social y disposiciones sobre

Salarios mínimos, todo esto en base del Art. 123 Constitucional. La situación de los trabajadores y jornal de miseria. El administrador de una gran hacienda recibía un sueldo de \$ 80.00 a \$100.00 mensuales, además de casa, tierras para cultivar a medias y otras ventajas menores.

Los sueldos del tenedor de libros, mayordomos y otros empleados y dependientes, fluctuaban entre 8.00 y \$ 15.00 a la semana y los de los caporales entre \$ 3.00 y \$ 5.00. El jornal de los peones era de 18 a 15 ctvs. Más o menos igual nominalmente a lo que se pagaba a sus antepasados al finalizar el periodo colonial.

La miseria durante el Porfiritismo o sea los bajos salarios se debieron entre otras cosas a que se había triplicado el costo de la vida y por tanto que se había reducido de manera catastrófica los salarios reales.

En esta época, el país continuó importando "productividad" a cambio de materias primas, aunque el contenido (tipo de herramientas, tipo de materia prima) se modificó.

México no fue ajeno a los trastornos en la economía y a la política mundial. No obstante, la Revolución Mexicana abrió un espacio alrededor de treinta años en que lo Nacional aparecía más importante que lo internacional.

1.4 REVOLUCIÓN MEXICANA Y SUS EFECTOS

Las legislaciones que surgieron después del movimiento de Independencia no acabaron con los abusos y las injusticias laborales, pero ahora no eran generadas por los españoles, sino por los mismos mexicanos, como en su momento lo hizo Porfirio Díaz, quien, preocupado por lograr la industrialización del país, apoyo a los empresarios y patrones, pasando por alto la situación de los obreros mexicanos.

Con el Plan de San Luis, Francisco I Madero, en 1910 convoca al pueblo mexicano a levantarse en armas en contra de la dictadura de Santa Anna, es así como inicia la Revolución Mexicana concluyendo con la promulgación de la Constitución de 1917.

Esta situación no mejoro bastante durante el gobierno de Francisco I. Madero, ni por supuesto del Gobierno de Huerta, no es sino hasta la consolidación total del Constitucionalismo, cuando se dictan las Leyes que regularon desde entonces las relaciones entre los patrones y los trabajadores.

Cabe hacer mención el proyecto de la ley general del trabajo, publicado en Cuernavaca, Morelos el 7 de noviembre de 1915, en el que Emiliano zapata propuso que "el salario jamás será inferior a la

Cantidad que baste la subsistencia humilde, por completa de los trabajadores y de las familias de estos”²³

Fue "Venustiano Carranza quien convocó a la conformación del Congreso Constituyente, para que redactara una nueva Carta Magna integrado por hombres destacados como Francisco J. Mujica, Luis Monzón, Pastor Rouaix. Y Heriberto Jara Corona, entre otros; y cuyas labores dieron inicio el 1 de diciembre de 1916, en la ciudad de Querétaro, y culminando el 5 de febrero de 1917 día en que surge la nueva ley suprema. La fuente inmediata de nuestra Constitución fue el congreso constituyente convocado para su elaboración, redacción y aprobación. Dicho Congreso en cuanto.

A esta asamblea doto a nuestro máximo ordenamiento jurídico de sentido social a través de la aprobación de los artículos tan avanzados para su época como lo fueron el artículo 3°, 27°, 123°, 130°.

El artículo sobre trabajo que presento la Comisión de puntos Constitucionales del texto aprobado por el Constituyente, destacan las fracciones relativas al salario

1.4.1 EL ARTÍCULO 123 TÍTULO SEXTO DEL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL

El artículo sobre trabajo que presento la comisión de puntos Constitucionales del texto aprobado por el Constituyente, destacan las fracciones relativas al salario como sigue:

Artículo 123. el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades, de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

VI.-el salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere

²³ Mancisidor, José, *Historia de la Revolución Mexicana*, COSIA-AMIC Editores, México, 1976, p.28.

suficiente, atendiéndolas 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 en toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VII.-para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad, el salario mínimo quedara exceptuado e embargo, compensación o descuento;

VIII.-la fijación del tipo de salario mínimo y de la participación de las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formaran en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecer era en cada Estado:

IX.-el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

X.-cuando por circunstancias extraordinarias, deberán aumentar las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas;

XI.-los créditos de los trabajadores que se les adeude por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o quiebra;

XII.-de las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XIII.-serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato,

- a). las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje.
- b). las que estipulen un lazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- c). las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- d). los que permitan tener el salario en concepto de multa.

La batalla estaba ganada, la idea de incluir en la Constitución una reglamentación laboral como mínimo indispensable para asegurar el nivel de vida de los trabajadores, era ya una realidad.

Como ya se había acordado anteriormente, el artículo 123 y 5°, se votaron al mismo tiempo y fueron aprobados por unanimidad de votos el 23 de enero de 1917.

1.4.2 EL SALARIO MÍNIMO EN EL TEXTO ORIGINAL DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y EN LA LEY DE 1931

De acuerdo al texto original de la fracción VI del artículo 123 constitucional "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considera suficiente, atendiendo las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia".²⁴

En la fracción VIII se señalaba que el salario mínimo quedó exceptuado de embargo, compensación o La fijación del salario mínimo quedaba a cargo de comisiones especiales que se formaban en cada municipio, subordinadas a las juntas de conciliación y arbitraje formadas en los Estados.

La fórmula de implantación de los salarios mínimos fue por conducto de comisiones municipales de integración tripartita paritaria en cuanto miembro representante de

²⁴ De Buen, *op. cit.*, p.23.

los trabajadores y de los patrones con un mínimo de dos por cada sector y bajo la presidencia de un representante de la autoridad municipal.

Esas comisiones quedaban subordinadas a las Juntas de conciliación y arbitraje.

La división municipal de las zonas de implantación de los salarios mínimos demostró ser inoperante. Ello motivo que este sistema fuera modificado, a nivel constitucional y reglamentario, en el año de 1962.

1.4.3 REFORMAS AL ARTÍCULO 123 Y A LA LET REGLEMENTARIA EN 1962

En el año de 1962 siendo presidente Don Adolfo López Mateos se produjeron las principales reformas al artículo 123 constitucional y a la ley reglamentaria.

Una de las reformas más importantes afecto al salario mínimo. Por una parte, se crearon los salarios mínimos profesionales; por otra parte, se modificó el sistema político de determinación de los salarios sustituyéndolo por una formula mejor: en vez de tener en cuenta los municipios, se introdujo el concepto de zona económica. Y al final se hizo mención especial de un salario mínimo para los trabajadores del campo.

En cuanto a los organismos encargados de los salarios mínimos, en el párrafo final de la fracción VI del Apartado "A" del art. 123 de la Constitución, se dispuso que serían fijados por comisiones regionales de integración tripartita y sometidos a su aprobación a una comisión nacional otro aspecto importante de la reforma afecto al concepto mismo de salario mínimo general del que 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.²⁵

La reforma a la ley implico una modificación sustancial en la numeración de los artículos integrándose un capítulo de ocho (99, 100 y del 100- A al 100-F).

Junto con las disposiciones de fondo, se incorporaron las relativas a la CNSM y a las comisiones Regionales de los salarios mínimos destinándose el capítulo IX-2

²⁵ De Buen, *op. cit.*, p.23.

del Título Octavo a las reglas de procedimientos para la fijación de los salarios mínimos.

1.4.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La nueva ley no introdujo al ser promulgada ninguna modificación sustancial al texto de los artículos de fondo relacionados con los salarios mínimos.

Las reformas del sistema de vivienda (Diario Oficial del 24 de abril de 1972) y con motivo de la instrumentación del crédito a los trabajadores para la compra de bienes de consumo duradero, provocaron algunos ajustes a los salarios mínimos.

En lo relativo a la integración de las comisiones y al procedimiento de determinación de los salarios mínimos, la ley vigente repitió, el texto de la reforma de 1962, agregando que los representantes y

Funcionarios no deberán pertenecer al estado eclesiástico y que la Dirección Técnica debería también recabar informes de las organizaciones sindicales para conocer la situación económica nacional.²⁶

1.4.5 LA REFORMA DEL 27 DE SEPTIEMBRE DE 1974

La grave situación económica por la que atravesaba el país en 1974 determina una revisión de la ley a fin de lograr que el fenómeno inflacionario no produjera deterioros considerables en el valor adquisitivo de la moneda de tal naturaleza que no pudiera ser atenuado o remediado por la revisión más frecuente. Con esa intención el presidente Luis Echeverría propuso y fue aprobada por el congreso la reforma y la adición de la ley en el sentido de que la dirección técnica de la comisión nacional, habría de publicar regularmente una información sobre las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida. Las demás reformas a los artículos 571 y 573 se refieren a la oportunidad de la presentación de los estudios de trabajadores y patrones; al plazo concedido a las comisiones regionales para rendir sus dictámenes y a la facultad que se otorga a la comisión nacional para resolver sin la opinión de las comisiones regionales.

²⁶ De Buen, *op. cit.*, p.23.

En ese sentido se reformaron los artículos 570, al que se adiciono un segundo párrafo, 571 y 573 de la LFT.

Tiene una importancia excepcional lo señalado en el nuevo párrafo del Art. 570 a cuyo tenor "la comisión de los Salarios Mínimos y la Secretaria del Trabajo y Previsión Social podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos, durante su vigencia, siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen.²⁷

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

El Art. 573 se incluyó dos apartados que determinan, cada uno, los procedimientos para modificar los salarios mínimos en forma anual (Apartado I) o de manera excepcional (Apartado II), en este último caso, a petición expresa del STPS. La vigencia del nuevo salario no podrá exceder del siguiente 31 de Diciembre.

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

1.4.6 LA REFORMA CONSTITUCIONAL DEL 22 DE DICIEMBRE DE 1986

Como resultado de una iniciativa presidencial que evidentemente tuvo origen en las inquietudes de la STPS, el Constituyente Permanente aprobó la reforma de la fracción VI del inciso A) del art. 123 de la Constitución General de la República, para quedar como sigue:

"VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen;

²⁷ De Buen, *op. cit.*, p.234.

los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.²⁸

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además las condiciones de las distintas actividades económicas.²⁹

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. La reforma se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 23 de Diciembre de 1986 y entró en vigor en Enero de 1987.

1.4.7 LA REFORMA DE 16 DE DICIEMBRE DE 1987 (DIARIO OFICIAL DE 21 DE ENERO DE 1988)

Se trata de una reforma que impresiona por su volumen, pero quizá no tanto por su contenido. Afecta al Art. 15, 42, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 144, 322, 324, 330, 335, 345, 486, 523, 553, 557, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 573, 574, 676, 678, 679, 680, 681 y 1004 de la Ley Federal del trabajo.

Su intención es llevar a la Ley los efectos de la reforma constitucional, pero va un poco más lejos, aparece la formación de comisiones consultivas de la Comisión Nacional, organizadas a partir de la decisión del presidente de la CNSM.

Las Comisiones fueron integradas por representantes de los trabajadores y patrones, en número no menor de tres ni mayor de cinco y por un presidente, asesores técnicos y un secretario técnico. Los representantes sectoriales serán

²⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1986.

²⁹ De Buen, *op. cit.*, p.235.

elegidos de la misma manera que los que integran las juntas de conciliación y arbitraje.

Por otra parte, en el artículo 95 se dice que " se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley", lo que lleva a la conclusión de que el presidente, lo asesores y el secretario técnico será designado por el Gobierno. Y dada la centralización del nuevo sistema, indudablemente por el Secretario del Trabajo y Previsión Social.³⁰

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

Una novedad complementaria se deriva de la reforma del art. 570, que previamente autorizaba sólo a la CNSM y a la STPS para solicitar la revisión de los salarios mínimos durante su vigencia, de justificarlo las circunstancias económicas.³¹

³⁰ Ley Federal del trabajo 1987.

³¹ De Buen, *op. cit.*, p.236.

CAPÍTULO SEGUNDO: MARCO CONCEPTUAL

CAPÍTULO II

NATURALEZA JURÍDICA DEL SALARIO

Toda persona tiene derecho de mantener un decoroso nivel de vida. Para lograrlo debe de tener la posibilidad de trabajar y de que este trabajo le sea remunerado. Dando así nacimiento a una relación laboral', en la que el trabajador eta subordinado al patrón, por lo que este debe de retribuirle con un salario establecido conforme a las normas de justicia, las necesidades e interés del trabajador y el patrón, y la economía de la empresa y del país, permitiéndole tanto al trabajador como a su familia, mantener una vida digna.

2.1 CONCEPTO DE SALARIO

Etimológicamente, la palabra salario, proviene del latín “salarium”, aludiendo al pago que recibían en sal, producto muy importante en el comercio, los soldados del ejército romano. Se lo usa como sinónimo de sueldo, palabra también del mismo origen latino, derivado de “solido” una moneda que se usaba en Roma para el pago. Sin embargo, aunque no se la establezca en forma frecuente, hay una diferencia, que es que el sueldo es en dinero, y el salario además de comprender el sueldo, puede integrarse con otras compensaciones en especie.³²

2.1.1 CONCEPTO JURÍDICO DE SALARIO

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, la palabra salario posee un sentido muy amplio, pues no solo comprende la retribución en efectivo sino además y de conformidad con el artículo 84 de la ley se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Es la segunda de las Instituciones fundamentales del Derecho Individual del Trabajo. Es la fuente de la vida material de la familia y el ingreso que debe proporcionar al trabajador una existencia humana digna, de ahí que la declaración

³² Concepto de salario, recuperado de: <https://deconceptos.com/ciencias-jurídicas/salario>, 2017.

de los derechos sociales y la ley se hayan esforzado por la creación de un sistema de normas, que traduzcan los principios de la justicia y dé satisfacción a los hombres

y a sus familias, el salario es la retribución que debe pagar el empresario al trabajador, a cambio del trabajo de éste.

El salario es la remuneración al factor trabajo; sin embargo, no siempre existió, aunque el trabajo si desde que el hombre mora sobre la tierra.

El salario es una categoría histórica porque se da en un período histórico determinado: el capitalismo.

El sistema el trabajo tiene una remuneración, por lo que se llama trabajo asalariado. A la compensación que recibe el obrero a cambio de ceder al patrón sus derechos sobre el trabajo realizado, se le llama salario y comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios y obras, no solo es la parte que recibe en metálico o en especie como retribución inmediata, y directa por su labor, sino también las indemnizaciones por impedimentos o interrupciones del trabajo, cotizaciones por los seguros y beneficia a los herederos por conceptos semejantes.

La ley Federal del Trabajo en 1931 definía al salario:

Ley Federal del trabajo de 1931: La misma definición anterior adicionada con "y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de 5 descanso semanal en los que no perciba salario. Para los trabajadores del campo, el salario mínimo se fijará teniendo en cuenta las facilidades que el patrón proporcione a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, corte de leña y circunstancias análogas, que disminuyen el costo de la vida".³³

De acuerdo, a ello, el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, establece el "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo." Para Mario

³³ Ley Federal del Trabajo, 1931.

de la Cueva el salario es "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa".³⁴

Artículo 20, de la Ley Federal del Trabajo, vigente, "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud de un contrato de trabajo. Y así mismo en el artículo 86 menciona que, para fijar su importe en cada clase de trabajo, se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.³⁵

La Ley Federal del Trabajo. 1931. entendiéndose que, para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; Sin que se puedan establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.

La Ley Federal del Trabajo en vigor lo define de la siguiente forma: Art. 82.- El Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Según Mario de la Cueva nos define Salario como: La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que

³⁴ De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Porrúa, México, 20^{va} Ed., 2005, p.297.

³⁵ Méndez, *op. cit.*, p.297.

corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.³⁶

Salario según Francisco Lerdo de Tejada Es el conjunto de ventajas económicas normales y permanentes, que obtiene el trabajador como consecuencia de la labor prestada, en virtud de una relación de trabajo convenida. También dice que es la obligación legal impuesta al patrono de remunerar la prestación de servicios al trabajador. 21 Ley Federal del Trabajo.³⁷

Salario, según Santiago Barajas Montes de Oca Remuneración convenida mediante pago en efectivo incluidos los suministros 25 esenciales que mitiguen una escala variable de necesidades.

Es el pago que debe recibir el trabajador por sus labores, con el fin de que pueda él y su familia tener una mejor calidad de vida dentro de su existencia terrenal correspondiendo así a su dignidad como ser humano.

2.1.2 CONCEPTO DE SALARIO MÍNIMO

El salario mínimo es la Cantidad mínima que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Pueden ser generales, por una o varias áreas geográficas y extenderse a una o más entidades federativas, o pueden ser profesionales para una rama determinada de actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográficas.³⁸

El "Salario Mínimo" es el salario más bajo que el Derecho permite fijar; a diferencia de la percepción vital que considera la vida del trabajador como ser humano, en toda su expresión material y biológica.

Podemos establecer que el salario mínimo, constituye un instrumento fundamental de la justicia social. Lamentablemente en nuestro país su cuantía, por más que sea incrementada, anualmente (Reforma del Art. 570, publicada en el Diario Oficial del

³⁶ De la Cueva, *op. cit.*, p.297

³⁷ Lerdo, *op. cit.*, p.24.

³⁸ Enciclopedia del Derecho, recuperado de: <http://leyderecho.org/salario-minimo/>, 2017.

30 de Septiembre de 1974), o, inclusive, con mayor frecuencia (Diario Oficial del 31 de Diciembre de 1982), nunca ha sido suficiente. De ahí que a veces parezca una burla su concepto legal, si se toma en cuenta la amarga realidad económica del jornalero. Cuando un pueblo recibe por su trabajo salarios tan bajos, es que el país sufre de mucha pobreza.³⁹

Esto también sucede cuando se distribuye injustamente la riqueza, cuando unos pocos reciben los mejores caudales del tesoro nacional en detrimento de las mayorías.

A veces, por la angustia y desesperación, o bien, por mala fe, hay quienes se pronuncian por la desaparición del "Salario mínimo". Pero creemos que eso sería una idea de desesperanza, al contrario deberíamos en cruzar el trabajo y los salarios dentro de las normas constitucionales; así como también a la realidad económica de nuestro país retomando la lucha para que este sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia.

El sueño del Constituyente de Querétaro, en el Programa de la Nación y es aún el reclamo de todos los que viven de su trabajo.⁴⁰

Basándonos en materia de descontento, miserias y en la injusticia social, nuestra hipótesis establece que el 80% de los mexicanos que viven en la extrema pobreza podrían resolver su problema de alimentación, vestido, educación y vivienda pagándoles adecuadamente un salario que les permita además de lo anterior contar con un nivel conveniente de vida. A continuación, damos algunas definiciones de salario mínimo.

Algunas definiciones de salario mínimo:

Según Mario de la Cueva, Salario mínimo es: "La retribución menor que debe pagarse a los trabajadores en general y a los de 32 las profesiones, oficios o trabajos especiales".⁴¹

³⁹ Méndez, *op. cit.*, p.133.

⁴⁰ De Buen, *op. cit.*, p.35.

⁴¹ De la Cueva, *op. cit.*, p.48.

Según Francisco Lerdo de Tejada Salario mínimo. “Es un salario vital mínimo que consiste en la retribución que debe disfrutar el trabajador atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de vida, su educación, sus placeres honestos, y así como las obligaciones derivadas de jefe de familia. Es la retribución que todo trabajador necesita para vivir dentro de un concepto humano”.⁴²

Según Santiago Barajas Montes de Oca, Salario mínimo de la legislación internacional considera "Salario Mínimo" el factor económico que cubra las necesidades de los trabajadores y de sus familias con base en el costo de la vida, las exigencias de la seguridad social y el nivel de subsistencia de otros grupos sociales de acuerdo con los requerimientos del desarrollo económico de un país, los niveles de productividad y la convivencia de alcanzar y mantener un adecuado nivel de empleo. (Art. 104 del Convenio No. 131 de la OIT).

Según Francisco de Ferrari Salario mínimo. - “Es el más bajo que debe pagarse en un país, en una región, o en una industria, según los gremios, oficinas”.⁴³

Nuestra propia definición. Salario mínimo; es la cantidad que se le debe de pagar al trabajador por sus labores de acuerdo a los costos de los artículos que se consuman de primera necesidad o llamados también la "Canasta Básica" así como los de las necesidades básicas tales como educación vestido y vivienda entre otros.

No puede dejarse a la libre voluntad de las partes, la fijación del salario mínimo, por ello es necesario que el prevalezca el Estado de Derecho y se respete el precepto constitucional estableciendo un sistema de salarios que fije a su vez un mínimo de garantías para el trabajador y su familia, sin caer en la situación de un salario vital, sino más bien en un salario que permita obtener ventajas como:

a). -aumentar el nivel intelectual y moral de los trabajadores, así como proteger el núcleo familiar.

⁴² Lerdo, *op , cit.*, p.263.

⁴³ De Ferrari, Francisco, *Derecho del trabajo, de las relaciones individuales de trabajo: formación, suspensiones y extinción de contratos*, Ed. La Palma, México, 1977, p. 123.

b). -el tratar de poner en un mismo plano de igualdad a todos los empleados y patronos.

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

Analizando desde un nuestro punto de vista se desprenden tres aspectos importantes:

Aspecto Jurídico: el salario es una contraprestación que otorga el patrón al trabajador con carácter obligatorio, sin que pueda intervenir la voluntad de las partes para dejar sin efecto el cumplimiento de dicha obligación.

Aspecto Económico: el salario se establece sobre las bases de las leyes de la economía tomando en cuenta los elementos objetivos que permitan la atención a las necesidades de los trabajadores, pero también procuren la capacidad económica de la empresa.

Aspecto Social: el salario es la base de una sociedad, de su oportuna fijación y monto justo del mismo, depende la estabilidad emocional de una sociedad, puesto que, de lo contrario, la inestabilidad y el descontento provocan las manifestaciones violentas en contra del gobierno de una sociedad y la serie de malestares económicos consecuencia de dicha inestabilidad.

Consideramos mencionar algunas definiciones de salario mínimo que emanan de nuestra legislación:

Según Francisco de Ferrari Salario mínimo. - “Es el más bajo que debe pagarse en un país, en una región, o en una industria, según los gremios, oficinas”.⁴⁴

Los primeros pasos en toda disciplina jurídica han de dirigirse necesariamente, a la determinación de su concepto, por ello es indispensable mencionar qué entendemos por salario mínimo. Existen diversas acepciones del salario, pero, para esta investigación, sólo señalaremos la de carácter legal. “Es la cantidad menor que

⁴⁴ De Ferrari, *op. cit.*, p.123.

debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos". (Ley Federal del Trabajo, Art. 90) Los salarios mínimos tal como lo expresa la Constitución, "deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas" (Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, fracción VI, párrafo segundo). la última parte del citado artículo es el que predomina para la fijación de los mismos, otro elemento determinante es la ausencia del concepto de salario mínimo, porque lo referente a lo que se pretende cumplir no es otra cosa que el garantizar un derecho humano. De hecho, una definición de lo que debe ser el salario mínimo

En mi opinión de lo que debe entenderse por salario mínimo se expresa de la siguiente manera: ... la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o los servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o rendimiento, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países

Definiciones del salario mínimo. Constitución de 1917: "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia".

Ley Federal del trabajo de 1931: La misma definición anterior adicionada con "y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de 5 descanso Semanal en los que no perciba salario. Para los trabajadores del campo, el salario mínimo se fijará teniendo en cuenta las

facilidades que el patrón proporcione a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, corte de leña y circunstancias análogas, que disminuyen el costo de la vida".

La Constitución, en 1962: "Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales, se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales. Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades".

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 (art. 90) se lee: "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo". Después se definen los salarios mínimos generales como aparece en el párrafo de arriba (1962, Constitución). Además: "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".

Para los trabajadores del campo, en el art. 93, se establece que disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades, dentro de los lineamientos señalados en el art. 90. Para los salarios mínimos profesionales ya no se indica lo señalado en el párrafo de arriba (1962, Constitución).

El fin del salario es satisfacer las necesidades, de toda índole, del trabajador y su familia; por lo cual debe de ser un ingreso remunerador y justo.

En 1987, en la Constitución, se conserva la definición de los salarios mínimos generales de 1962, y se reitera que los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Para los trabajadores del campo ya no aparece referencia alguna. A lo largo de todos los años, el concepto de salario mínimo expresado en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo ha sido muy consistente: suficiente para satisfacer las necesidades normales materiales, sociales y culturales de un jefe de familia y para

proveer a la educación obligatoria de los hijos. 6 6.- Circunscripciones. Constitución de 1917, art. 123, IX, y Ley Federal del Trabajo

2.1.3 TIPOS DE SALARIOS

El salario se caracteriza por el objeto de la relación de trabajo y constituye uno de los elementos de seguridad del mismo, también forma parte del patrimonio del trabajador debido principalmente a que, mediante el, obtiene satisfactores necesarios para satisfacer necesidades para su subsistencia y la de su familia

En nuestra legislación tenemos dos tipos de salarios mínimos: El artículo 85 de la Ley Federal del trabajo establece como condición laboral obligatoria que el salario pactado en el contrato de trabajo sea superior al salario mínimo establecido en la ley.⁴⁵

La cantidad que será el monto mínimo a pagar a un trabajador puede establecerse de forma general, para determinados sectores geográficos que podrán abarcar más de una entidad federativa, también se podrá distinguir entre salarios mínimos particulares para determinadas profesiones u oficios.⁴⁶

Representa el sustento del trabajador por el simple hecho de prestar sus servicios durante la jornada de trabajo en dos funciones variables vitales de contenido netamente económico (necesidad y productividad).

El salario mínimo general, para Mario de la Cueva "es la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador por su trabajo en una jornada". Este salario se determina para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.⁴⁷ La definición anterior de

⁴⁵ Salario Mínimo General, recuperado de: <https://definicionlegal.blogspot.com.co/2015/07/salario-minimohttps://definicionlegal.blogspot.com.co/2015/07/salario-minimo> VV, 2017.

⁴⁶ *Idem*.

⁴⁷ De la Cueva, *op. cit.*, p. 314.

Mario de la Cueva, nos expresa de “forma inmediata y directa la idea pura de salario mínimo.

B). -SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL:

El salario mínimo profesional es la cantidad mínima establecida por la ley. Que los patronos deben pagar a aquellos trabajadores que pertenecen a una rama de carácter económico profesional u oficio que se determinan dentro de determinadas áreas geográficas.

El salario es fijado cada año por mediante un procedimiento ante Comisión Nacional de Salarios Mínimos siguiendo los criterios establecidos en los artículos 570 al 574 de la ley federal del trabajo, pudiendo solicitar su revisión en cualquier tiempo siempre que existan circunstancias que lo justifiquen, los encargados de revisar o fijar el salario mínimo profesional es el consejo de representantes el cual se integrara:

por el presidente de la comisión nacional de salario Mínimos en representación del gobierno, dos asesores que serán designados por la Secretaria de trabajo y prevención social, y con 5 o más representantes de los empresarios y sindicatos de trabajadores sin exceder nunca el número de 15 representantes.⁴⁸

Es aquel salario que reconoce al trabajador como persona humana que día con día se supera a través de capacitación, del saber un oficio o arte y de una profesión.

Mario de la Cueva define a los salarios mínimos profesionales diciendo: "Son la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la Industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales", concepto que el maestro acuñó en el artículo 91 de la Ley Laboral, al ser redactor del anteproyecto.⁴⁹

La definición es tan clara que no necesita mayor explicación, basta decir que estos salarios como los generales, son la cantidad menor que se debe pagar en efectivo y por cuota diaria a partir de los cuales es dable la negociación individual o colectiva,

⁴⁸ Salario Mínimo General (2017).

⁴⁹ De la Cueva, *op. cit.*, p.317-

para elevarlos, según la capacidad económica y necesidades de los trabajadores en el seno de cada empresa, que es lo que significa buscar y lograr el sano equilibrio entre los factores de la producción, para hacer posible la justicia social, base indispensable para la armonía social de la mayoría del pueblo, que son los trabajadores.

Haciendo un análisis a estas definiciones podemos establecer nuestro punto de vista; se ha hecho usual en los autores la designación de lo que se paga por el trabajo subordinado con los términos “salario”, “remuneración” o “retribución”, tratados como sinónimos. Ciertamente las expresiones “remuneración” y “retribución” pueden aplicarse, también, a lo que se paga por trabajos o servicios autónomos o independientes, pero cuando los autores de derecho del trabajo las usan queda tácito que se refieren a remuneraciones o retribuciones del trabajo subordinado. Estrictamente la denominación más específica, respecto al trabajo subordinado, es la de “salario”, porque no es usual aplicarla a lo que se paga por los servicios de trabajadores autónomos o independientes (por ejemplo, a los “honorarios” de los profesionales que actúan como tales, vale decir, que ejercen independientemente su profesión).

Con esas aclaraciones, seguiremos la costumbre de tratar las expresiones “salario”, “remuneración” o “retribución” como sinónimas.

El salario, por tanto, comprende todas las percepciones que el trabajador recibe como contraprestación de su actividad laboral por cuenta ajena, incluyéndose en dicha contraprestación tanto el trabajo efectivo como aquellos periodos de descanso computables, según el ordenamiento laboral, como de trabajo (descanso semanal, festivos oficiales, vacaciones anuales, permisos retribuidos, e interrupciones de la actividad ajenas a la voluntad del trabajador que deban ser retribuidas conforme a precepto legal o pactado).

2.2 REGLAS COMUNES A LOS SALARIOS MÍNIMOS GENERALES PROFESIONALES

Los salarios mínimos deben fijarse cada año, comenzando a regir el primero de Enero y podrán revisarse en cualquier momento, cuando existan circunstancias que lo justifiquen (Art. 570 L.F.T.)⁵⁰

La fijación de los salarios mínimos es atribución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, integrada en forma tripartita, con representantes del sector laboral y patronal y del gobierno, que la presidirá y funcionará con un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica, ésta auxiliada por asesores técnicos los que deben realizar estudios técnicos para determinar la división de la República en áreas geográficas, así como practicar las investigaciones y estudios necesarios para fijar los salarios mínimos en las áreas geográficas; estudios que deberán tomar en cuenta por lo menos:

- a). La situación económica general del país.
- b). Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas.
- c) Las variaciones en el costo de la vida por familia
- d). Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales". Así mismo periódicamente realizar investigaciones y estudios para determinar:

El presupuesto de la llamada canasta básica, "... indispensable para la satisfacción de las necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido, y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura y las relacionadas con la educación de los hijos" (Art. 551,561 y 562 L.F.T.)

⁵⁰ Ley Federal del Trabajo.

Finalmente, los salarios mínimos, no podrán ser objeto de descuento por concepto de cuotas sindicales conforme a lo dispuesto en el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que esa hipótesis no se contempla en ninguna de las fracciones de dicho precepto, que sólo autorizan descuentos en los casos taxativamente consignados, tomando en cuenta que las autorizaciones de descuentos a que se aluden se refieren especial y específicamente a los salarios mínimos.

Por otra parte la posibilidad de descuentos por cuotas sindicales que autorizan a los patrones a realizarlos, y la imponen como una obligación en el artículo 132 fracción XXII, expresamente remite a la fracción VI del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo que se refiere a las excepciones de prohibición de los descuentos de salarios pero se refiere a los salarios distintos de los profesionales, habida cuenta de la específica prohibición general de descuentos a los salarios mínimos que establece el artículo 97, por lo que los descuentos que practiquen los patrones por tal concepto, sobre los salarios mínimos, entraña una violación al artículo 132 de la Ley Laboral.

2.2.1 FORMAS DE RETRIBUCIÓN Y FIJACIÓN DE SALARIOS

La ley federal del trabajo en su artículo 83 establece que el salario puede ser: por unidad de tiempo, unidad de obra (a destajo), por comisión. A precio alzado o de cualquier otra manera.

El salario se puede fijar o determinar. Para lo cual Justo Basenta, determina que la unidad se toma como medida para el cómputo del salario. Estas formas para la fijación o determinación del salario, son: salario por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Por unidad de tiempo. - es la forma de pago más frecuente. Importando como su nombre lo dice el tiempo, ("sea diario, semanal, catorcenal, quincenal, mensual, anual y hasta por hora"16), en que el trabajador está a disposición del patrón para

prestar sus servicios.⁵¹

Por unidad de obra. - también se le conoce como salario a destajo; importa la obra realizada o el servicio prestado. Se determina el salario por el número de producción, es decir, se paga de acuerdo con la cantidad del trabajo realizado.

"Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo".⁵²

Por comisión. - Mario de la Cueva define al salario por comisión como "aquél en que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador"

"Consiste en hacer partícipe al trabajador de un porcentaje o prima del valor de la mercancía, producto o servicio colocado prestado o vendido al público clientelar del patrono".⁵³ A precio alzado. - "es aquél en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar".

Por analogía se aplica, tanto en el salario por comisión, como en el salario a precio alzado, el artículo 85, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo que a su letra dice: "En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que, para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos".

De cualquier otra manera.- Dávalos José expresa que "la Ley es prolija en otras formas para determinar el salario: salario por viaje en los buques (artículo 196 de la Ley); salario por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos, en el trabajo del autotransporte (artículo 257 de la LFT); salario por una

⁵¹ Olvera Quintero, Jorge, *Derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 2001, p.191.

⁵² Ley Federal del Trabajo.

⁵³ Olvera, *Ibíd*em, p.193.

o varias funciones o temporadas, de los deportistas profesionales (artículo 294 de la Ley); salario por una o varias actuaciones de los actores y músicos (artículo 306 de la LFT)".⁵⁴

2.2.2 SALARIO REMUNERADO

El concepto remunerador aparece en nuestra constitución en su artículo 123 apartado "A" fracción XXVII, inciso b, que decretaba la nulidad de la cláusula que fijara un salario que no sea remunerador, a juicio de la junta de Conciliación y Arbitraje, precepto que no estableció la cantidad que debía establecerse por concepto de salario remunerador, dejando dicha facultad de fijarlo a juicio de la Juntas de Conciliación y Arbitraje en cada caso concreto. Es polémico el concepto de salario remunerador puesto que se habla de una determinada cantidad como monto del salario mínimo, definiéndolo como la cantidad mínima suficiente para satisfacer necesidades normales de un jefe de familia.

El Derecho del Trabajo busca el equilibrio entre los factores de producción, habla de que el trabajador puede percibir un salario remunerador, sin embargo, el pago que una empresa deba hacer depende de ramo de producción directa con la calidad y cantidad del mismo y las condiciones en que desempeñe su labor.

De la consideración anterior podemos afirmar que la ley reconoce el salario remunerador como un pago, en principio mayor al mínimo establecido, hecho en atención al trabajador desempeñando en condiciones de calidad y eficiencia en su empleo, el cual ha sido preestablecido para otros trabajadores que laboran en las mismas condiciones.

"el salario remunerador es aquel que toma en cuenta la preparación, aptitud para el trabajo disposiciones, tiempo de empleado y otros factores que se relacionan con el trabajo desempeñado por el individuo"⁵⁵

El salario como se ha explicado puede fijarse por acuerdo entre la partes de la relación laboral, ya sea en forma individual o colectiva, para determinar su importe

⁵⁴ Ley Federal del Trabajo.

⁵⁵ Briseño Ruíz, Alberto, *Derecho individual del trabajo*, Haria, México, 1985, p.404.

deben tomarse en cuenta factores de intensidad, de peligrosidad, de riesgo, de preparación y profesionalidad, de cuidado y meticulosidad, de importancia y trascendencia, de responsabilidad, en pocas palabras todas las circunstancias humanas, técnicas y económicas, debiendo tomarse en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, ordenando la Ley que todo salario debe ser remunerador, es decir retribuido de la cantidad, calidad y eficiencia con que se preste, a fin de que se asegure la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, es decir que su existencia esté en congruencia con la dignidad de la persona y permita el acceso de los bienes de la salud, la cultura y recreación.

De ahí que a pesar de las vías directas de fijación de salarios, individual o colectiva exista la tercera vía para determinarlos, cuando el salario no sea remunerador, los trabajadores, también individual o colectivamente pueden plantear la demanda correspondiente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que siendo Tribunales de Equidad y especializados en materia de trabajo, resultan los órganos estatales competentes para fijar el salario remunerador, al quedar facultadas para establecer la nulidad de la estipulación salarial de un "salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje" (Art. 123 Constitucional apartado A, fracción XXVII, inciso b, y artículo 5 fracciones VI y XI de la Ley Federal del Trabajo).⁵⁶

Resulta no remunerador, aquel "salario menor que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad", (Art. 5-XI-b de la Ley Federal).⁵⁷

De aquí se sigue que si un trabajador en una empresa tiene un salario inferior al de otro u otros trabajadores que desempeñen labores homologas en otra u otras empresas del mismo género o industria o de servicios y ubicadas en la misma zona económica, tiene la vía expedita para formular la demanda correspondiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente; para procurar así la retribución equitativa, que no un salario justo porque en el mercado liberal ello es un imposible.

⁵⁶ Ley Federal del Trabajo.

⁵⁷ *Ídem*.

2.2.3 SALARIO NOMINAL Y REAL

Salario nominal es el que percibe el trabajador, sin consideración al valor adquisitivo del mismo, mientras que el salario real guarda íntima relación con la capacidad de compra del trabajador. De ello se desprende que la diferencia notable entre estos tipos de salarios, sea el monto del mismo

Debido a que cuando más sea el aumento en la cantidad del salario nominal, el salario real aparece inmovible.

En nuestro sistema mexicano y en general en a la economía mundial, la combinación salario real- nominal es la explicación de la fase de crisis; Maurice Dobb” describe el fenómeno relacionándolo con el fenómeno de precios, en donde manifiesta que en determinado tiempo la oferta de artículos de primera necesidad es fija y posteriormente se incrementa, por ellos los salarios tienden a aumentar, sin embargo, para que ocurra tiene que tratarse de un mismo género de artículos que los asalariados consumen, dándose una desproporción entre lo que el trabajador gana y lo que gasta, puesto que el precio de los productos por las condiciones de la economía, mientras que el dinero que recibe el trabajador siempre es el mismo y aumenta en forma más lenta.⁵⁸

La importancia del tema que nos ocupa consiste en el estudio de la desproporción existente entre el salario nominal (la cantidad que percibe el trabajador) y el salario real (lo que puede comprar con la cantidad recibida), la cual depende de factores económicos del país que se trate y la forma en que las condiciones en cierta medida la vida del trabajador.

Siendo el salario uno de los temas más importantes para el derecho del trabajador, es importante saber que los diversos países establecen sistema de salarios, los cuales dependen del modelo económico y de la potencia de que se trate, en este orden de ideas, el modelo económico en su totalidad determinara las características de cada sistema.

Los diversos sistemas económicos que han existido en el transcurso del tiempo y llega a la conclusión que en los diversos sistemas del mundo, hay un factor distintivo

⁵⁸ Doob, Maurice, *Salarios*, Fondo de Cultura Económica, México, 1957.

que determina el sistema de salarios que se trate:

El fenómeno de la libertad económica .esta libertad tiene que ver con el grado de pertenencia que tiene el trabajador respecto de la tierra; así en la antigüedad el hombre no era poseedor de la tierra, tenía su fuerza de trabajo atada a los regímenes de la esclavitud y la servidumbre, su libertad para trabajar se hallaba limitada, en la actualidad aun sin ser dueños de la tierra, el trabajador goza de la libertad que le otorga la constitución(artículo 5°) ,el cual le da la posibilidad de elegir el trabajo y oficio que más le acomode.

Existen diversos sistemas de salarios:

a). -sistema liberal: En este sistema el salario lo determina la oferta y la demanda, donde el trabajo es una mercancía, en este sistema el riesgo inminente es llegar a los denominados salarios de miseria.

b). -fondo de salarios: el salario se determina por la proporción entre el dinero disponible y la población, esto es, el salario depende del aumento o disminución del número de trabajadores.

c). - teoría del capital: El trabajo es un capital y el salario representa el interés.

d). -teoría del rendimiento: este depende del mayor o menor rendimiento de los trabajadores.

e). -doctrina católica: considera un método de justicia, donde por naturaleza, lo creado debe ser propiedad de quien lo ha producido, dándose así un salario justo para los obreros.

Las diferentes doctrinas expuestas, son establecidas dependiendo del sistema económico del que se refiere y la corriente de las ideas políticas y sociales; en México, Euquerio Guerrero señala cuatro tendencias contemporáneas en materia de salarios:

1.-adaptacion del salario a la situación familiar y social del trabajador;

2.-adaptacion del salario al trabajo efectuado (a trabajo iguales salario igual

3.-adaptar el salario a la economía general o a la productividad e la empresa, examinar la situación económica general en un momento dado y al advertir una mejoría, aumentar los salarios más bajos.

4.-obtener la seguridad del salario, o sea, mantener el poder adquisitivo del mismo (escala móvil de salarios).⁵⁹

El salario nominal término hace referencia al salario expresado literalmente en dinero; es la suma de dinero que se paga al trabajador por la labor realizada durante la jornada estipulada. Al referirnos al salario nominal no podemos darnos una idea general acerca del nivel o valor real del salario. El verdadero valor de este salario depende completamente del nivel de los precios que correspondan a los objetos de consumo personal, también del valor de los servicios que se requieran, así mismo del volumen de los impuestos, entre otros gastos comunes.

En la actualidad, en aquellos países donde el sistema que rige la adquisición es el Capitalismo, a pesar de que ocurra un aparente incremento de la expresión del salario en cuanto a su valor monetario, lo que es considerado como salario real que los trabajadores perciben tiende a hacerse menor a causa del incremento de los precios de los artículos que se consideran como artículos de uso común haciendo referencia al consumo que realiza un obrero para satisfacer sus necesidades; esta disminución del valor también se debe al aumento de las cargas impositivas, esto es debido a que el estado tiene como objetivo que sean los trabajadores los que sostengan toda la carga que se genera debido a las dificultades económicas y el peso que genera la carrera de armamentos.

Por el contrario, en las sociedades donde el sistema se rige por el socialismo, el aumento del salario nominal -sobre todo cuando se refiere a las categorías de obreros y empleados que perciben remuneraciones bajas cuando es acompañado de la reducción de los precios de los artículos de consumo básico para los obreros, se hace que se eleve en gran medida lo que es denominado como el salario real de todos los trabajadores. Una parte sumamente importante que constituye esto es el complemento del salario nominal, el cual viene dado por los fondos sociales de

⁵⁹ Guerrero, *op. cit.*, p.178.

consumo, que están destinados a satisfacer las necesidades colectivas de todos los miembros de la sociedad socialista. Las asignaciones que hacen el Estado Socialista y también las otras organizaciones sociales que son creadas para dichos fines, aumentan en practicante una tercera parte los ingresos que perciben los trabajadores. A medida que se va incrementando la producción social y que al mismo tiempo se eleve la calificación de los trabajadores, poco a poco se irán aproximando los niveles salariales de obreros, empleados e intelectuales hasta quedar en un solo nivel.

Esta definición hace referencia al salario expresado con respecto a medios de vida y servicios de los que dispone el trabajador con su salario; indica la cantidad de artículos de consumo que el trabajador es capaz de adquirir, así mismo de servicios que puede comprar un trabajador con su salario nominal (que es manejado en la cantidad monetaria que el trabajador percibe). El valor que se le puede dar al salario real depende de varias consideraciones, entra algunas de ellas depende de la magnitud del salario nominal, otro factor es el nivel de los precios que corresponden a los artículos de consumo y también el nivel de los precios de los servicios, también su magnitud es determinada por el coste de los alquileres por los impuestos que se impone a los obreros por parte de los gobiernos.

Es prácticamente una ley del capitalismo el hecho de que el salario real del obrero comporte de tal manera que tienda a disminuir. En estos países que se rigen por el sistema capitalista ocurre un hecho que afecta en gran medida al salario real, la automatización de los procesos de manufactura y de la producción que se realiza, conlleva el hecho de aumentar la cantidad de obreros y trabajadores que estén poco calificados y por ende estos trabajadores perciben un bajo salario nominal lo que en cierta medida afecta negativamente la magnitud del salario real.

Si bien la lucha de clases hace que el salario nominal sea incrementado, lo cierto es que la elevación que del salario nominal no compensa realmente el descenso de la magnitud del salario real, pues los otros factores que lo determinan como los precios de los artículos de consumo y los impuestos que se exigen crecen con una rapidez superior al salario nominal. De esta forma podemos encontrarnos con que

la tendencia generalizada, a pesar de que el salario nominal suba, es que cada vez el trabajador tenga una menor capacidad de adquirir los productos de consumo básico. La manera en la que el gobierno o las entidades encargadas de criticar y regular estos temas calculan el salario real medio de los trabajadores es de acuerdo, no a grupos puntuales de la sociedad sino a la suma del salario de los obreros con el sueldo de los empleados bien remunerados, agregando el de los gerentes y directores de compañías, demás miembros de la sociedad, sea que su salario nominal sea bajo o alto.

Bajo las administraciones que se rigen por el socialismo, este tema se maneja de una manera distinta pues el salario no constituye el valor de la fuerza de trabajo, esto quiere decir que el salario de un trabajador no depende de la capacitación de este, sino que más bien tiene relación con factores de calidad con la que se presentan los resultados del empleado; sino que más bien es representativo de la expresión en dinero de la parte de la renta nacional que es correspondiente a los obreros y empleados de una empresa o industria para poder cubrir las necesidades del consumo personal; como anteriormente se abarco esta renta nacional se distribuye de acuerdo a la calidad del trabajo, pero también a la cantidad del mismo. Conforme la estructura de la producción del sistema socialista avanza, el salario real se incrementa constantemente. El argumento es que el salario real se basa en la productividad del trabajo en la economía nacional, de lo antes expuesto podemos establecer algunas consideraciones referentes al salario real y nominal.

En conclusión, podemos decir que el salario nominal es la remuneración que recibe el empleado a cambio de su trabajo; por otro lado, lo que es definido como el salario real está más bien relacionado con el coste de los productos y servicios que se requieren para cubrir las necesidades.

En términos más económicos, el salario real indica lo que el salario es capaz de comprar, de si el poder adquisitivo del trabajador al recibir su salario; se destaca que este tipo de salario se ha visto afectado por la inflación, es decir, una subida de precios. Para entender de una mejor manera la diferencia que existe entre uno y otro lo primero que debemos hacer es definirlos estrictamente. Salario nominal es

la cantidad de dinero que recibe un asalariado, mientras que el salario real es en relación a los precios de productos y servicios.

La principal diferencia y la más importante, es que el salario nominal puede incrementarse sin que necesariamente se incremente su bienestar, esto quiere decir, que tanto los precios de los productos como de los servicios pueden subir más o en la misma proporción que los salarios nominales. Debido a esto es el salario real el que proporciona de una forma mucho más efectiva lo que realmente vale el salario, es decir qué alcanza a comprar el trabajador con su salario.

Cuando todos los factores se juntan para que el salario real aumente se considera una buena noticia, es bueno porque significa que el trabajador puede adquirir más productos y servicios que satisfagan sus necesidades; por otro lado, si baja significa que tiene menos poder adquisitivo, y por ende su capacidad para satisfacer sus necesidades disminuye.

En un modelo neoclásico estándar del mercado de trabajo, el salario real (ajustado por el incremento de precios) que gana un trabajador adicional por unidad de tiempo, medido en unidades de producción, tiene que igualar la cantidad real de producto que dicho trabajador produce en dicho tiempo.

Es decir, su salario marginal real debe de igualar su productividad marginal real. De no ser así, una empresa que compite en un mercado competitivo tendrá un incentivo para reducir su número de trabajadores hasta ajustar el total de sus salarios reales a su productividad. El equilibrio del mercado requiere que el salario real del trabajador iguale necesariamente el valor de lo que produce.

La productividad por trabajador se obtiene de la producción nacional, luego el índice de precios que utilizan para deflactar el salario es el deflactor del PIB. Sin embargo, suele utilizarse el de precios al consumo, distorsionando dicha igualdad. Si aumenta fuertemente el precio de un producto importado, como el petróleo, el índice de precios al consumo aumentará respecto al índice de precios de la producción nacional, luego los salarios reales calculados con los precios de consumo caerán respecto a los basados en los precios de la producción.

Los mercados laborales son perfectamente competitivos. Sin embargo, en la gran mayoría de los países democráticos existe un proceso de negociación colectiva entre las organizaciones sindicales y patronales en el que su poder relativo afecta a la evolución de la masa salarial negociada, que pasará a depender no solo de la situación de cada empresa y de sus trabajadores.

El trabajo es el único factor productivo. Sin embargo, en realidad lo es también el capital (y el progreso técnico). Dichos modelos utilizan solo la productividad del factor trabajo, es decir, la cantidad de producto que un trabajador añadido puede producir, manteniendo constante la cantidad de capital. Así, la productividad marginal es proporcional a la productividad media al considerar constantes las cuotas de trabajo y de capital en la renta y sus rendimientos a escala. En realidad, las rentas del trabajo suelen variar en sentido inverso a las del capital en la distribución funcional de la renta dependiendo de su poder relativo en la negociación colectiva y de la evolución de su rentabilidad relativa.

La productividad laboral marginal es constante. Sin embargo, en una empresa tiende a caer, tanto porque los primeros trabajadores contratados suelen ser más productivos que los últimos como porque cada trabajador adicional, de no aumentarse la inversión en capital, reduce el capital por trabajador.

Una empresa que maximice su beneficio continuará empleando trabajadores mientras el producto del último contratado sea superior a su coste. Sin embargo, el aumento de la productividad puede no crear más empleo si esta aumenta más rápidamente que la demanda de los bienes que produce. Pero si hay innovación tecnológica sostenida, productividad y empleo crecen en paralelo.

TEORÍA DE LOS SALARIOS

La referencia al tema sobre la teoría de los salarios, es más bien a evolución del concepto de salario, el problema en determinar la unidad del mismo y a su vez cuantas prestaciones lo integran.

a).-teoría unitaria del salario: en la legislación laboral de 1931, no se establecía norma alguna para integrar el salario, debido a que señalaba .”para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este punto los pagos hechos por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones ,habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que pueda establecer diferencia por consideración de edad, sexo o nacionalidad”

La mencionada ley deja fuera las prestaciones complementarias, puesto que solo establece el pago en numerario sin tomar en cuenta que se obtiene también remuneración por trabajar horas extraordinarias que se labran fuera de la hora normal de trabajo.

Con anterioridad a la ley mencionada existen disposiciones tales como el proyecto de código federal del trabajo de 1928, el proyecto Portes Gil, los cuales defendieron al salario como la retribución que paga el patrono al trabajador, por los servicios prestados en un primer caso y por virtud de un contrato de trabajo en otro aspecto.

La Secretaria de Industria formulo un nuevo proyecto y en su artículo 91 agrego el concepto de salario como retribución que debe pagar el patrón al trabajador en virtud del contrato de trabajo.

Nuestra actual legislación establece en el artículo 84:” el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad prestación que se integre al trabajador por su trabajo”. Así las nuevas disposiciones difieren totalmente de los preceptos de la ley de 1931, incluso lo superan puesto que se trata

de una concepción contractualita y suprime la limitación que hacia refiriéndose a la labor ordinaria cambiando la expresión de labor ordinaria por su trabajo.

De lo anterior podemos concluir:

El salario se integrará en todas las prestaciones en numerario y en especie. El numerario se pagará en efectivo en moneda de curso legal.

El salario también está compuesto por prestaciones permanentes y transitorias, siendo la protección del salario la misma para el caso de las prestaciones permanentes.

Así el trabajo y la energía que gasta el trabajador para desempeñar su trabajo y está conformado por las prestaciones en dinero y en especie que el patrón otorga al trabajador. Así el salario se comprende en tres partes; el salario, las prestaciones que lo incrementan y las prestaciones que no lo incrementan.⁶⁰

2.3.1 IMPORTE DE LOS SALARIOS

La determinación del monto de los salarios puede hacerse por medio de la contratación colectiva (o contrato ley), de manera individual o por el acuerdo entre el trabajador y el patrón, o bien, por sentencias colectivas dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la segunda opción es la que nos interesa ya que, al momento de darse la relación de trabajo, surge por parte del patrón la obligación de pagar la cantidad fijada como salario, la cual es del conocimiento y conformidad del trabajador.

El artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo afirma:

“el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomará en cuenta la cantidad y calidad del trabajo”.

⁶⁰ Briseño, *op. cit.*, p.364.

Siendo el salario una prestación jurídica, su establecimiento no puede dejarse al que se trata de una concepción contractualita y suprime la limitación que hacia refiriéndose a la labor ordinaria cambiando la expresión de labor ordinaria por su trabajo.

Siendo el salario una prestación jurídica, su establecimiento no puede dejarse al árbitro y voluntad de las partes, es la ley la encargada de establecer la manera de su fijación, sin embargo, el monto del salario no puede establecerse sin tomar en cuenta las variaciones económicas, ya sea general o particulares de una empresa, ni la situación económica general de un país.

El monto del salario es:

- 1.-el monto del salario está determinado por lo que el trabajador necesita para su subsistencia.
- 2.-el monto del salario está determinado por el juego de la oferta y la demanda.
- 3.-el monto del salario se regula por la cantidad del trabajo y la posibilidad de pagarlo.
- 4.-el monto del salario depende del régimen de la tierra, a medida que crece la renta, disminuye el monto del salario y el interés.
- 5.-el monto del salario se determina por la cuantía de fondo de salarios, es decir, la suma que se destina en un momento dado para remunerar el trabajo”⁶¹

2.3.2 MÉTODOS DE FIJACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

En el procedimiento de fijación de los salarios mínimos se observan puntualmente las reglas contenidas en los numerales 570 y 571 de la Ley de la materia, en los que se dispone que en la fijación de los salarios mínimos los trabajadores y patrones podrán presentar ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en un término que vencerá el último de noviembre, los estudios económicos que crean

⁶¹⁶¹ Castorena, Jesús, *Manual del derecho obrero, Derecho sustantivo*, La Impresora, México, 1984.

necesarios para que el Consejo de Representantes de la propia Comisión Nacional los considere en dicho procedimiento.⁶²

La Dirección Técnica presentará a la consideración del Consejo de Representantes a más tardar el último día del mes de noviembre, el informe al que se refiere la fracción V del artículo 562 de la Ley Federal del Trabajo, el cual deberá contener el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos, así como los datos más significativos de la economía nacional. Asimismo, deberá elaborar un informe de las investigaciones y estudios presentados por los trabajadores y los patronos.

El Consejo de Representantes después de analizar el informe de la Dirección Técnica y los estudios presentados por los trabajadores y los patronos, dictará durante el mes de diciembre y antes del último día hábil del mismo mes, resolución en la que fije los salarios mínimos generales y profesionales y la integración municipal de las áreas geográficas a efecto de aplicación de dichos salarios.

El Consejo de Representantes después de analizar el informe de la Dirección Técnica y los estudios presentados por los trabajadores y los patronos, dictará durante el mes de diciembre y antes del último día hábil del mismo mes, resolución en la que fije los salarios mínimos generales y profesionales

La integración municipal de las áreas geográficas a efecto de aplicación de dichos salarios.

La Resolución de la Comisión Nacional deberá expresar los fundamentos que justifiquen la fijación de los nuevos salarios mínimos.

El Presidente de la Comisión Nacional ordenará la publicación de la Resolución de fijación de los salarios mínimos en el Diario Oficial de la Federación a más tardar el treinta y uno de diciembre.

Por ley, los salarios mínimos se fijan cada año y comienzan a regir el primero de enero del año siguiente, sin embargo, este salario puede revisarse en cualquier

⁶² CONASAMI, recuperado de: <http://www.conasami.gob.mx/>, 2018.

momento en el curso de su vigencia, siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen.

El artículo 574 de la Ley Federal del Trabajo establece que 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; y en su fracción III precisa que 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.

El establecer un sistema que diera como resultado la formula racional de salario, se crearon una especie de principios fundamentales que señalaran un régimen para el establecimiento de los salarios, esto principios son de igualdad de salarios, el salario remunerador y salario justo.

El principio de igualdad de salario surge de la idea del derecho del trabajo acerca de la igualdad de los derechos de los trabajadores, puesto que este principio considera que debe concederse y extenderse los derechos y beneficios a todos los trabajadores, cualquiera que se a su naturaleza y deben aplicarse las normas de trabajo dentro un principio de igualdad y justicia.

La fracción VII del artículo 123 Constitucional, apartado A define el principio de igualdad de salarios, al señalar en parte” para trabajo igual debe corresponder salario igual...”; por su parte el artículo 86 de la ley federal del trabajo contempla el concepto y señala “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

Esta concepción representa algunas dificultades debido a que no se puede precisar con certeza cuales son las condiciones de eficiencia a la que se refiere el artículo mencionado; en un caso, por ejemplo, de una nivelación de salarios el problema principal radica en probar que las condiciones en la que se presta el servicio son mayores y están acordes al de otros empleados respecto de los cuales se pide la nivelación.

Aunado a este problema la ley permite determinado caso que se rompa con el

principio de igualdad de salarios, puesto que se refiere a los trabajos especiales, que pudieran considerarse en un principio como una violación a dicho principio, sin embargo, atendemos a la naturaleza de los servicios prestados puesto que estos servicios son de naturaleza especial, algunos ejemplos son:

a). -se establecen salarios distintos para trabajos iguales en el caso de trabajo de buques de diversas categorías, (artículo 200 de la ley federal del trabajo).

b). -lo establecido para el caso del servicio que se presta en aeronaves de diversas rutas y categorías y lo relativo al pago de la prima de antigüedad (art, 234)

c). -la disposición del artículo 253 que establece que el salario para las personas que prestan servicios en línea o ramales de diversa importancia.⁶³

El salario será el que toma en cuenta las condiciones del trabajador, lo estimule y respete su dignidad. En otras palabras, solo será justo el salario que permita su elevación de vida y la familia, en los planos económico, social y cultural”.

Desde nuestro particular punto de vista, el concepto que propone el de salario mínimo justo e ideales decir un salario que permita al trabajador no solo obtener los mínimos satisfactorios, sino que además le permitirá el desarrollo con la sociedad, esto es la asistencia a eventos más allá de su vínculo familiar; una cantidad que fuera a la capacidad económica de la empresa y de las condiciones de un país.

2.3.3 PROCEDIMIENTO PARA LA REVISIÓN DE LOS SALARIOS

Los artículos 570 y 573 de la Ley Federal del Trabajo establecen que los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia, siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen. Las revisiones se llevan a cabo:

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, a solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones previo

⁶³ Ley Federal del Trabajo.

cumplimiento de los siguientes requisitos: a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones y confederaciones que representen 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.

La solicitud contendrá una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrá Acompañarse de los estudios y documentos correspondientes

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), la Hará llegar al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con los estudios y documentos que la acompañen.

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

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;

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;

El artículo 574 de la Ley Federal del Trabajo establece que 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; y en su fracción III precisa que 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.⁶⁴

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

2.4 NATURALEZA DEL SALARIO MÍNIMO

El pago del salario representa en principio, un precepto de justicia social pero dicho precepto no sería suficiente sin una idea de lo que social y económicamente debe entenderse por salario en la vida del trabajador, es decir el salario no solo conceptuarse como una contraprestación jurídicamente regulada, sino que también se debe asegurar al trabajador "...el satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, y cultural para proveer la educación obligatoria de los hijos"(art.90.ley federal del trabajo).

⁶⁴ CONASAMI, 2018.

Es necesario que la ley evite abusos del patrón y determine un salario de garantía, que sea el mínimo suficiente para que el trabajador subvenga sus necesidades y las de su familia”.⁶⁵

El salario mínimo tiene tres aspectos fundamentales:

a.-su naturaleza es jurídica debido a que la ley lo establece con carácter obligatorio y está regulado tanto por normas jurídicas de carácter constitucional, así como de un ordenamiento jurídico especial y reglamentario.

b.-obtiene naturaleza económica porque puede fijarse, probablemente, sin atender las condiciones económicas de un país o una empresa, pero nunca deben olvidarse ni dejar de tomarse en cuenta los aspectos fundamentales de la vida y desarrollo del trabajador.

c.-desde el punto social, puesto que la familia es el núcleo de la sociedad, el avance y la preservación de la misma, depende de la estabilidad económica y la forma en que ella satisfaga sus demandas y necesidades; el descontento en la familia genera descontento social.

La idea original del establecimiento de salarios mínimos es la de otorgar las garantías a aquellos que tienen una vida dedicada al trabajo y reciben a cambio de ello un trato inferior y un estilo de vida modesto; así el salario mínimo representa para ellos un principio de justicia social.

Establecimiento de salarios mínimos nacionales

De la necesidad del establecimiento y fijación de los salarios mínimos.

⁶⁵ Briseño, *op. cit.*, p.428.

2.4.1 ESTABLECIMIENTO DE SALARIOS MÍNIMOS NACIONALES

Establecimiento de salarios mínimos nacionales, surge de la convención de 1928 de la conferencia general de la (OIT), la cual instituyó los métodos de fijación de los salarios mínimos, que al ser ratificada por los países miembro, se comprometían a instituir y consagrar métodos que permitían fijar las tarifas mínimas de salario para los trabajadores de la industria.

En nuestro país el constituyente de 1917 estableció en la fracción IX del artículo 123, el mecanismo para determinar los salarios mínimos nacionales, señalando que dicha fijación se hará por comisiones especiales que se formaran en cada municipio, subordinadas a la junta de conciliación central que se establecería en cada Estado.

El 30 de septiembre de 1974 el diario oficial se establece que la dirección técnica de Comisión Nacional hará publicar regularmente una información sobre las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida; atender consultas acerca de esas fluctuaciones y fijar los salarios mínimos anualmente. Por tal motivo se creó la comisión nacional de salarios mínimos eliminando la facultad otorgada a las comisiones anteriores, quedando esta Institución como único órgano facultado para fijar los salarios mínimos, la cual se auxiliará de las comisiones que requiera para las facultades que le conceda la ley. La figura del salario mínimo se establece con la promulgación de la Constitución General de la República publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917, específicamente en el artículo 123, fracción VI bajo 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.⁶⁶

La Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, retoma

⁶⁶ CONASAMI, 2018.

el precepto constitucional y establece en su artículo 90 que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Asimismo, señala que éste 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.

Establecimiento de salarios mínimos nacionales, surge de la convención de 1928 de la conferencia general de la (OIT), la cual instituyó los métodos de fijación de los salarios mínimos, que al ser ratificada por los países miembro, se comprometían a instituir y consagrar métodos que permitían fijar las tarifas mínimas de salario para los trabajadores de la industria.

En nuestro país el constituyente de 1917 estableció en la fracción IX del artículo 123, el mecanismo para determinar los salarios mínimos nacionales, señalando que dicha fijación se hará por comisiones especiales que se formaran en cada municipio, subordinadas a la junta de conciliación central que se establecería en cada Estado.

El 30 de septiembre de 1974 el diario oficial se establece que la dirección técnica de Comisión Nacional hará publicar regularmente una información sobre las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida; atender consultas acerca de esas fluctuaciones y fijar los salarios mínimos anualmente. Por tal motivo se creó la comisión nacional de salarios mínimos eliminando la facultad otorgada a las comisiones anteriores, quedando esta Institución como único órgano facultado para fijar los salarios mínimos, la cual se auxiliará de las comisiones que requiera para las facultades que le conceda la ley. La figura del salario mínimo se establece con la promulgación de la Constitución General de la República publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917, específicamente en el artículo 123, fracción VI bajo 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.⁶⁷

La Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, retoma el precepto constitucional y establece en su artículo 90 que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Asimismo, señala que éste 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.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es un organismo público descentralizado creado mediante la reforma a la fracción VI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962, así como las correspondientes reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el mismo Diario el 31 de diciembre de ese mismo año.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es el organismo encargado de fijar y actualizar los salarios mínimos generales y profesionales; los primeros de conformidad con lo establecido en la Fracción VI del Artículo 123 apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que regirán en las áreas geográficas que se determinen y los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Con este propósito la Dirección Técnica de esta Comisión Nacional realiza los trabajos encaminados a fijar los salarios mínimos legales, procurando asegurar la congruencia entre éstos y los atributos que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga al salario mínimo.

⁶⁷ CONASAMI, 2018.

2.4.2 ELEMENTOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Los elementos que se deben de utilizar o en los que se deben de basar para determinar el importe de los salarios mínimos son diversos, a continuación, mencionare algunos:

Olvera Quintero expresa que los estudios e investigaciones necesarias para la fijación de salarios mínimos, deberán tomar en cuenta por lo menos:

- 1.-"La situación económica general del país;
- 2.- Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas;
- 3.- Las variaciones en el costo de la vida por familia; y
- 4.- Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales".⁶⁸

Se deben de destacar de los diversos factores, para la fijación de los salarios mínimos.

- a). "El costo de la vida, medido en forma indirecta a través de los indicadores del movimiento de precios;
- b). El presupuesto de satisfactores, es decir, el conjunto de bienes y servicios que permitan la satisfacción de las necesidades básicas de un trabajador y de su familia en orden material y cultural;
- c). La apreciación conjunta de las condiciones económicas del país, de las de cada zona en particular, de la estructura de las actividades que se realizan en cada una de ellas, y del comportamiento de los mercados de consumo"

La Organización Internacional del Trabajo, en el convenio 131, artículo 3. Establece Los elementos a tomar en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos, para los países miembros, los siguientes:

⁶⁸ Olvera Quintero, *op. cit.*, p.198.

- 1.-Necesidades de los trabajadores y de sus familias,
- 2.-Costo de Vida,
- 3.-Prestaciones de Seguridad social,
- 4.-Nivel de Vida, relativo de otros grupos sociales,
- 5.-Factores Económicos: niveles de productividad, y conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

En la Ley Federal del Trabajo en el artículo 562, fracciones I y II, establecen que la Dirección Técnica deberá practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar, por lo menos:

- a.-La situación económica del país;
- b.-Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas;
- c.-Las variaciones en el costo de la vida por familia;
- d.-Las condiciones del mercado del trabajo y las estructuras salariales realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar:
- e.-El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos⁶⁹;

Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario.

Las variaciones en el costo de la vida por familia;

Las condiciones del mercado del trabajo y las estructuras salariales.

⁶⁹ CONASAMI, 2018.

2.-Realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar:

- a) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos;
- b) Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario.

2.4.3 NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

El salario tiene una finalidad y debe cumplir con ella, Francisco Ramírez Fonseca, señala que debemos entender que son normas protectoras de salario todas las disposiciones legales que tienen por objeto que el trabajador obtenga su salario, bajo muy distintas maneras, el rendimiento que él se espera.⁷⁰

En nuestra legislación están reguladas, en el capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo distintas medidas para proteger jurídicamente el salario de los trabajadores: Mismas que para su estudio, Santos Azuela, en sus distintos libros, las agrupa y sistematiza dentro de cuatro bloques:

1. Normas protectoras del salario contra los abusos del patrón,
2. Normas protectoras del salario contra los acreedores del trabajador,
3. Normas protectoras del salario contra los acreedores del patrón, y
4. Normas protectoras del salario que protegen el patrimonio familiar.

⁷⁰ Ramírez Fonseca, Francisco, *Condiciones de trabajo*, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1992, p.101.

a). - Normas protectoras del salario contra los abusos del patrón: El salario debe de ser en efectivo y en moneda de curso legal: no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, estipulado en el artículo 101 de la Ley y en la fracción X del artículo 123 constitucional.

b). -Prohibición de pago en especie: Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo, de acuerdo al artículo 102 de la Ley.

c). -El pago del salario debe de ser en el lugar de trabajo.

70.-Artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo, vigente, "El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios".⁷¹

De esta forma se prohíbe señalar un lugar de recreo para que se pague el salario; tales como una fonda, café, taberna, cantina o tienda, salvo que trabajen en dichos negocios, de conformidad con el artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso d, constitucional.

23 Artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo, vigente, "El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios".

d). Se prohíbe la retención del salario por concepto de:

Multas. - Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto: artículo 107 de la Ley y artículo 123 constitucional fracción XXVII, inciso f, que a su letra dice: Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

Compensaciones. - "El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna", lo especifica el artículo 105 de la Ley.

⁷¹ Ley Federal del Trabajo.

Descuentos. - "Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

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

II. Pago de la renta de la casa habitación que se den en arrendamiento a los trabajadores, no podrá exceder del quince por ciento del salario;

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos (Artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo).

Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1 por ciento del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley (se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios), que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;

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

V.-Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;

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

VI.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los trabajadores destinados a la adquisición de bienes de consumo. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder de veinte por ciento del salario"

e). -Se prohíbe la reducción de salarios Artículo 51, fracción IV de la Ley.

f). -Prohibición de hacer colectas en los centros de trabajo: lo contempla el artículo 133, inciso VI, de la Ley: se expresa la "prohibición a los patrones de hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos o lugares de trabajo".

g). -Libre disposición del salario: "Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula"; determinado en el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo.

2.4.4 NORMAS PROTECTORES DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR

a). -Pago directo al trabajador: "el salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón" (artículo 100 de la LFT).

b). -Nulidad de la cesión de salarios: "es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé"; contemplado en el artículo 104 de la Ley.

c). - Inembargabilidad de los salarios: "Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de la esposa, hijos, ascendientes y nietos (personas señaladas en el artículo 110, fracción V de la LFT). Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo"

artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo.

“por el contrario las renunciaciones al derecho de percibir el salario o percibir los salarios devengados son frecuentes, claro está que bajo normas simuladas. La aceptación por parte del trabajador de una disminución salarial implica, por fuerza, la violación de la prohibición contenida en el artículo 99.⁷²

3.-Normas protectoras del salario contra los acreedores del patrón: Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón”; estipulado en el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo.

4.-Normas protectoras del salario que protegen el patrimonio familiar: El artículo 115 de la Ley contempla que: "los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio". Lo que se pretende es proteger el patrimonio y soporte material de la familia del trabajador, como también, lo hace la Constitución en su artículo 123, apartado A, fracciones XXIV y XXVIII que a su letra dicen:

"XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes".

Analizando las normas protectoras del salario podemos establecer nuestro comentario al respecto, que el trabajador tiene derecho de disponer libremente de

⁷² De Buen, *op. cit.*, p.267.

su salario, no pudiéndose hacer alguna estipulación que trate de desvirtuar este principio, así lo dispone el artículo 98 de la ley laboral. En ningún caso puede el patrón limitar al trabajador sobre el uso, goce y disfrute de su salario.

2.5 EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

El art. 123 constitucional de 1917, fracción IX señala: "La fijación del salario mínimo se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerán en cada Estado". Desde luego, estas disposiciones fueron recogidas en la Ley Federal del Trabajo de 1931, acotándose que las comisiones especiales municipales se formarán con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patronos, que no podrá ser menor de dos por cada parte y uno de la autoridad municipal, quien fungirá como Presidente.

El Presidente Abelardo L. Rodríguez, en 1933, creó una Comisión del Salario Mínimo para promover la aplicación de los preceptos 2 legales, la que favoreció la entrada en vigor del primer salario mínimo el 1o. de enero de 1934.

Otra reforma a la constitución de 1917, artículo 123, fracción VI, correspondiente al salario mínimo se da hasta 1961, cuando se promueve una reforma Constitucional, aprobada y publicada en el diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962, en la que se establece la fracción VI, que los salarios mínimos deben ser generales y profesionales, y ya no regirán por municipios, sino por zonas económicas.

Además, regirán por comisiones regionales, integradas por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno; siendo aprobados por una comisión nacional integrada en la misma forma que las comisiones regionales.

A partir del 21 de Noviembre de 1962, se dieron otras normas constitucionales para este efecto: "Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con Representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrará de la misma forma prevista para las Comisiones Regionales", (art. 123, inciso A, fracción

VI). La Ley Federal del Trabajo recogió esta reorganización manteniendo el principio original de igualdad de número de representantes de los trabajadores y de los patrones y conservando la presidencia de las comisiones en el representante del Gobierno.

Finalmente, a partir del 1o. de enero de 1987, la fracción A, VI del art. 123 de la Constitución, fue reformada para dejar funcionando solamente una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones, reformas que fueron incorporadas a la Ley Federal del Trabajo

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, los derechos de los trabajadores fueron reconocidos y quedaron protegidos por la ley, en su artículo 123 constitucional.

Al analizar el artículo 123 constitucional con la comisión nacional de salarios mínimos, y las distintas reformas y adiciones realizadas a la Carta Magna, dan origen a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que en la actualidad es el ordenamiento jurídico que rige el salario mínimo en México, que a continuación se describe:

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

El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

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

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.⁷³

2.6 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo es una norma reglamentaria del artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que regula las relaciones de los trabajadores y empleados, conteniendo en su artículo principios rectores del Derecho: que el trabajo es un Derecho social; es fuente de dignidad humana; la libertad es la base del presupuesto del derecho del trabajo; la igualdad prevista en sus artículos 56,86 y 154, el principio de la responsabilidad objetiva.

Antes de la vigente Ley Federal del Trabajo, surgieron una serie de leyes con la finalidad de reglamentar el derecho del trabajo en México, especialmente expedidas por los Estados, estableciendo bases importantes sobre el salario y su fijación, como paso en Aguascalientes, con La Ley del 23 de Agosto de 1914, donde se decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se implantó el descanso semanal y se prohibió la reducción de salarios.

En septiembre del mismo año, se decretó en San Luis Potosí la fijación de los salarios mínimos, lo mismo paso en Tabasco y en Veracruz, este último por un decreto de Cándido Aguilar, el 19 de octubre de 1914.

Para 1915, fue Aguirre Berlanga, quien publica un decreto llamado "Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista" que reglamento los salarios mínimos en el campo y en la ciudad y demás reglamentaciones" (*ibídem*: 55-56).

En el mismo año que "Berlanga, Salvador Alvarado, en el estado de Yucatán, expidió "Las Cinco Hermanas", pues comprendía: la Ley agraria, de hacienda, de catastro, del municipio libre y del trabajo. En esta última, dentro del derecho individual del trabajo, reglamento: jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. La Ley del Trabajo es considerada

⁷³ Orden Jurídico, recuperado de: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/>, 2017.

de las más importantes y trascendentes, pues estableció algunos de los principios básicos que para 1917 integrarían el artículo 123 constitucional" (*ibídem*: 56).

Estableciendo en sus artículos 84 y 85 aspectos relevantes del salario mínimo, por lo cual los citare a continuación:

Artículo 84. "el criterio para fijar el salario mínimo, deberá ser lo que necesite un individuo de capacidad productiva media, para vivir con su familia y tener ciertas comodidades de alimentación, casa y vestido, dada su condición social, obteniendo además estar en circunstancias de practicar las necesarias relaciones que el hombre necesita para elevar su espíritu."

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

En la Ciudad de México, la Secretaría de Gobernación, presentó, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, a una asamblea obrero patronal, el 15 de noviembre de 1928, Este proyecto de Código es importante por considerarse el primer antecedente de la Ley de 1931.

El Presidente Emilio Portes Gil, en 1929, envió al Congreso de la Unión un proyecto con el mismo nombre que un año antes la Secretaría de Gobernación presentó, la diferencia es que este Código Federal del Trabajo:

"Fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis de arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las Juntas deberían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo." (Dávalos, *op. cit.*: 68).

Fue hasta 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó el proyecto al que se le dio el nombre de "Ley Federal del Trabajo", aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931. Derogando todas las leyes o decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados, en materia de trabajo y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opusiera a la nueva Ley. La Ley

Federal del Trabajo de 1931, estableció el precepto de salario mínimo en su artículo 99, que a su letra dice:

Artículo 99. "Salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolos como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario".⁷⁴

"Mientras que el artículo 416 de la Ley, establece los elementos para la determinación de los montos, entre ellos: "el presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador"

De la Ley de 1931 nos saltamos, ya con las reformas, a la "Ley Federal del Trabajo de 1970, aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de Abril de 1970, entrando en vigor el 1 de mayo del mismo año"

De todas las leyes estatales desde mucho tiempo atrás la creación de la Ley Federal del trabajo de 1931, con sus reformas en el 70, puedo concluir que el salario mínimo y su fijación se encuentra establecido en la vigente ley, en su título tercero; de las condiciones de trabajo, capítulo VI del salario mínimo.

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

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.

La misma Ley establece quien fijará los salarios mínimos en México y cómo lo hará, en su artículo 94, que a su letra dice:

Artículo 94. Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere

⁷⁴ De la Cueva, *op. cit.*, p,70

indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

2.7 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919 y en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.⁷⁵

La OIT formula normas internacionales del trabajo a través de convenios y de recomendaciones, con el fin de lograr unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales:

- Libertad sindical
- Derecho de sindicación
- Derecho de negociación colectiva
- Abolición del trabajo forzoso
- Igualdad de oportunidades y de trato
- Otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una institución, de carácter tripartito, que ha contribuido a la integración de la comunidad mundial agrupando tanto a trabajadores como a patrones con independencia de su nacionalidad. Creada en virtud del Tratado de Paz de Versalles, al mismo tiempo que la Sociedad de Naciones, de la que procede como órgano autónomo.

El nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo, se produjo cuando las organizaciones sindicales de varios países, durante la Primera Guerra Mundial, se reunieron para pugnar, por la "creación de un mecanismo de legislación internacional y la inclusión de cláusulas que afirman ciertos derechos fundamentales de los trabajadores, en relación con la jornada de trabajo, la seguridad social y la seguridad en el trabajo.

⁷⁵ Centro de Información de las Naciones Unidas (CINU), recuperado de: <http://www.cinu.org.mx/>, 2017.

Se solicitó también, la creación de una Comisión Industrial de Integración Tripartita que vigilara la aplicación de esas disposiciones y organiza conferencias internacionales para la creación de normas de trabajo” (STPS, 2002: 13-14).

De ahí que, la Primera Guerra Mundial, dio termino con negociaciones de paz, establecidas en el llamado "Tratado de Paz", el cual constituyó una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, integrada por representantes de gobiernos, sindicalistas y universitarios de nueve países, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL).

La Comisión fue quien presentó un proyecto sobre la creación de la OIT, "cuyo objeto principal fue la elaboración de su sistema normativo internacional, que incluyen las llamadas cláusulas obreras con el carácter de principios fundamentales de toda legislación laboral internacional."

El proyecto fue adoptado por la Conferencia de la Paz, como la parte XIII del Tratado de Versalles, fue así como la Organización Internacional del Trabajo, conocida bajo las siglas O.I.T, fue creada en abril de 1919, convirtiéndose la parte XII del Tratado de Versalles en la Constitución de la OIT. Estableciéndose en Ginebra en el verano de 1920.⁷⁷

En la actualidad la Organización Internacional del Trabajo formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales, como son: la libertad sindical, el derecho de sindicación, el derecho de negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la igualdad de oportunidades y de trato. Presta asistencia técnica.

2.8 MÉXICO Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

"México, al ingresar a la Sociedad de Naciones, consolida su postura como Miembro integrante de la Organización Internacional del Trabajo al ser admitido el 12 de septiembre de 1931".⁷⁶

⁷⁶ "Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México y la Organización Internacional del Trabajo", México, 2002.

Acerca del presente estudio, la Conferencia de la OIT, ha emitido distintos convenios y recomendaciones, dentro del rubro: Condiciones de Trabajo.

El Convenio 26 de 1928 (ver anexo 4), que entró en vigor en 1930, relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, en México entró en vigor el 12 de mayo de 1935, siendo la norma internacional más importante en la materia de salarios mínimos.

Este Convenio propone el establecimiento de un mecanismo de fijación tripartita de los salarios mínimos, siempre en el mismo plano de igualdad, aun cuando en su artículo 3 se deja en libertad a los miembros (países suscriptores del convenio) para establecer los métodos de fijación y la forma de aplicación de los salarios mínimos.

La regulación que aparece en los artículos 94, 95, 554 y 565 (ver anexo 5) de La Ley Federal del Trabajo, puede considerarse ajustada a estas reglas.

También existen los siguientes Convenios:

Convenio 99, del 6 de junio de 1951 (ver anexo 6), relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, que en México entro en vigor el 23 de agosto de 1953

"Lo que no quiere decir que no se fijen esos salarios mínimos, sino que se consideran incluidos en los generales y profesionales validos determinados para las diferentes áreas geográficas que

Integran el territorio nacional (artículo 96 Ley Federal del Trabajo). En estos términos el Convenio 99 carece de interés y no modifica disposición alguna de la ley".⁷⁷

Convenio 131, del 3 de junio de 1970 (ver anexo 7), relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, en México entro en vigor el 18 de abril de 1974.

⁷⁷ Ley Federal del Trabajo.

Desde mi punto de vista este es el convenio más importante con respecto a los salarios mínimos, puesto que obliga, a los países miembros, a establecer un sistema de fijación de salarios mínimos, así como los elementos a considerar para determinar el nivel de dichos salarios, con una inspección adecuada, para asegurar su aplicación efectiva.

Con respecto a este Convenio la Ley Federal del Trabajo cumple con los requisitos establecidos de manera formal, ya que en la práctica se constata que nuestro país no cumple con lo establecido en la Ley, específicamente con el numeral 90 segundo párrafo, ni con el mandato constitucional, artículo 123, apartado A, fracción VI.

CAPÍTULO TERCERO: EL CONFLICTO NORMATIVO, LA REALIDAD DEL SALARIO EN MÉXICO

CAPÍTULO TERCERO

LA REALIDAD DEL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO

3.1 EL SALARIO MÍNIMO EN EL SECTOR OBRERO, DERECHO CONSAGRADO EN LA CARTA MAGNA

“Los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad concede a los miles de hombres que conducen una existencia, cuya energía de trabajo se centra en la construcción de máquinas en las fábricas y los caminos, los monumentos, las iglesias y las mansiones de los nuevos ricos, o se multiplican las fortunas de los mercaderes a quienes cristo arrojó del templo”.⁷⁸

El salario mínimo consagrado en la carta magna, no se estipuló de manera imprevista; se presentaron ciertas circunstancias para lograr el reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

El salario mínimo actual no corresponde a la realidad en que vivimos, necesitamos que se aplique el precepto constitucional en materia de laboral, ya que el menor sistema de remuneración es aquel que garantiza un ingreso que le permita el trabajador y su familia acceder a un nivel de vida decoroso.

3.1.1 PÉRDIDA DEL PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO MÍNIMO

De lo anterior se desprende, que no sólo es necesario conocer la importancia del salario mínimo como un medio de subsistencia, sino también como un poder adquisitivo, el cual atiende, como ya lo explicamos en el primer capítulo, a los bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con su salario.

Establecido por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 90, párrafo segundo al establecer que "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".

⁷⁸ De la Cueva, *op. cit.*, p.309.

Con el poder adquisitivo no sólo se protege, a los trabajadores, jurídicamente sino también económicamente. De aquí el término que en materia civil se conoce como "patrimonio familiar" el cual tiene como objeto proteger económicamente a la familia y sostener el hogar, de acuerdo a lo establecido en el Código Civil para el Distrito Federal, en su artículo 723. Por lo que el patrimonio familiar, también es afectado por la insuficiencia de los salarios mínimos.

El incremento de los precios y la pérdida del poder adquisitivo de los salarios han ocasionado que productos y servicios de primera necesidad, es decir los productos y servicios que aseguran el derecho que tiene toda persona a un nivel de vida adecuado, queden fuera del consumo familiar.

Durante mucho tiempo se ha hablado del salario en términos generales, sin embargo, son pocos los estudios encargados de señalar que sucede con el poder adquisitivo del salario, esta ha sido una variable de estudio muy importante dentro del ámbito laboral, ya que implica analizar la capacidad que tiene el salario para adquirir un número determinado de bienes y servicios que un individuo requiere para satisfacer sus necesidades.

El poder adquisitivo se ha definido como la capacidad que tiene la unidad monetaria nominal para obtener bienes y servicios a cambio de la misma, es decir, el valor que se atribuye al dinero en operaciones de compraventa. Por tanto, se relaciona en términos reales con la capacidad que tiene el dinero o el salario para adquirir una determinada cantidad de bienes y servicios tal, que se puede hablar del poder adquisitivo de dinero y el poder adquisitivo del salario.

Para ejercer una demanda efectiva en el mercado, se toma en cuenta que el poder de compra depende básicamente del nivel de precios.

De acuerdo con la definición de la ley federal del trabajo, el poder adquisitivo del salario se relaciona con las medidas establecidas por la diferente institución encargada de dictaminar las condiciones bajo las que se distribuye el ingreso.

Determinar el monto de los salarios, se atribuye e a los factores que influyen en la designación del salario y que además implican la fijación de los mismos; como ya

lo hemos mencionado, las principales instituciones en México encargadas de la determinación del salario son la (CONASAMI), la secretaria del trabajo y previsión social, quien junto con el poder ejecutivo federal se encarga de la legislación y establecimiento de acuerdos salariales.

Podemos decir que las prestaciones que componen el salario se integra principalmente por las remuneraciones que los trabajadores reciben en especie, en adición al salario.⁷⁹

En general, la determinación del salario no parte del concepto único, indivisible y formado solo en términos monetarios, puesto que además d factores legales o económicos el salario se constituye por elementos como el salario directo, indirecto y diferido.¹⁸².

En los últimos años la caída del poder adquisitivo de los salarios ha ahondado la injusticia social en nuestro país.

Las principales razones por las cuales el salario mínimo ha sufrido pérdidas en su poder adquisitivo, es en forma especial la hiperinflación que ha sufrido el país a raíz de 1975 hasta la fecha y aun cuando el 98.8% que se alcanzó en 1982 se ha logrado disminuir a menos del 20%, últimamente el poder adquisitivo de la clase trabajadora sigue descendiendo, marcándose un abismo más grande entre la clase alta y baja.

3.2 EL SALARIO Y LA CRISIS ECONÓMICA EN MÉXICO

Por otra parte, el salario se encuentra sujeto de igual manera como cualquier otra mercancía a la ley de la oferta y la demanda, razón por la cual al aumentar la oferta de mano de obra y escasear su demanda, el salario que se fija por la mercancía tendera a la baja.

Las principales consecuencias del deterioro y pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo son las siguientes:

Falta de incentivo al trabajador que se traducen en falta de productividad y

⁷⁹ Ley Federal del Trabajo, Artículo 102, se establecen las prestaciones.

Mala calidad del servicio o bien elaborado, lo cual traerá como consecuencia, pérdidas para el empresario quien tendrá a largo plazo que cerrar el centro de trabajo por la baja calidad de sus productos y altos costos, provocando el desempleo.

Búsqueda de otras opciones tales como a economía informal o subterránea. Propicia la delincuencia, toda vez la miseria en la que viven muchos trabajadores los obligan a cometer robos a fin de obtener los bienes necesarios para su subsistencia.

La canasta básica incluye los bienes y servicios más importantes que configuran la demanda de la población: alimentos, bebidas, medicamentos, vestimentas, vivienda, muebles, servicios educativos, de salud, de útiles, de aseo, entre otros.

En esta canasta básica la importancia del bien o del servicio se determina por la proporción de gasto familiar que se destina para su adquisición o por su aportación al bienestar de las familias o de los individuos

“en la medida que sigamos castigando los ingresos de los trabajadores, no vamos ni a superar la pobreza ni atenuar las desigualdades”.⁸⁰

Nuestro comentario, aunque la (conasami), al realizar los estudios socioeconómicos a fin de investigar los incrementos realizados a los diversos bienes y servicios, considera de igual manera el índice nacional de precios al consumidor, pero si en realidad se tomara en cuenta el incremento al costo de la vida que refleja tanto los estudios realizados por la comisión antes citada, como el índice de precios al consumidor ,el salario se fijaría cuando menos en cuatro veces más que en la actualidad.

El resultado actual de vivir percibiendo un salario mínimo, es querer vivir en la miseria, el poder adquisitivo del salario como la cantidad de bienes o satisfactores que el trabajador pueda adquirir con dicho numerario, ha ido decreciendo con el transcurso del tiempo.

⁸⁰ Judsiman, Clara, *Política social en México*. El Universal, México, 26 de noviembre del 2000, p.13.

“vivimos en un país que sustenta la atracción de inversiones en sus bajos costos laborales...en la medida en que podamos mantener los salarios bajos, los empresarios piensan que vamos encadenarnos en condiciones satisfactorias a las nuevas corrientes mundiales de comercio”.⁸¹

Esta situación real de nuestro país, el sistema salarial se ha modificado o más bien, casi tiende a su desaparición como un seguro mínimo para el trabajador de contar con lo necesario para subsistir. La crisis económica y financiera por la que atraviesa nuestro país da muestra clara de la insuficiencia del monto del salario, los costos y la modificación del patrón de vida del hombre ha sufrido una transformación, debido a que las necesidades en un principio elementales, han sido desplazadas por la creación de nuevas y complicadas formas de satisfacerlas, lo que en principio parecía un lujo o una extravagancia en la actualidad representa una forma de vida común en la mayoría de la población.

3.3 CANASTA BÁSICA

En la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, la cual realiza el INEGI, cada dos años, en la que se determinan, los gastos que realizan los integrantes de un hogar, así como los ingresos que perciben; tomando en cuenta, del mismo instituto que el número promedio de ocupantes por vivienda actualmente, es de cuatro personas; en dicha Encuesta se aprecia que las familias reducen gastos en educación y vestido, por el gasto en alimentación.

De ahí que la Canasta Básica, como tal, surgiera como estadística que se utiliza para calcular cómo distribuyen sus ingresos el trabajador y su familia. Por lo que se encuentra la existencia de varias Canastas como son: la Canasta Básica Indispensable (CBI), la Canasta Básica Nutricional (CBN), y la Canasta Obrera Indispensable (COI)

La Canasta Básica Indispensable (CBI), que incluye cuarenta productos de consumo mínimo indispensable, como alimentos y servicios; en esta no se incluyen los otros satisfactores básicos como son: la vivienda, la salud, la educación, el

⁸¹ Fernández Núñez, Joaquín, “Salario mínimo ¿a quién sirve?”, En *Expansión*, México, 1997.

vestido, el calzado y la cultura. Se utiliza para calcular la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo.

La Canasta Básica Nutricional (CBN), "incluye veintisiete productos alimenticios, con esta canasta se calcula la capacidad que tiene el salario mínimo para adquirir los satisfactores nutricionales básicos, para una familia. Para su estimación se toman en cuenta los parámetros nutricionales contruidos por el INEGI, a partir de las recomendaciones de organismos internacionales especializados en la materia como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y la Universidad de Naciones Unidas (UNU)" (Universidad Obrera de México, 2017).

La Canasta Obrera Indispensable (C01), "es una canasta real, conformada por un conjunto de bienes y servicios que usan y consumen diariamente una familia mexicana integrada por cinco personas, en la que se incluyen treinta y cinco artículos de alimentación, productos para el aseo personal y del hogar, transporte, energía eléctrica y gas. Esta canasta no considera educación, salud, vivienda, calzado, vestido y diversiones.

"Lo que antes se podía comprar con cierto número de monedas de oro, ahora se compraba con un número superior de monedas porque cada una de las nuevas monedas contenía menos oro. Y, lo que importaba al comprador era la cantidad de oro que acababa en su caja de caudales, no el número de retratos del rey en turno.

El soberano vanamente pretendía que las monedas que contenían poco oro valiesen tanto como las que tenían más oro. Es decir, mediante leyes pretendía inflar el valor de unas monedas poco valiosas. A medida que en el mercado se iban dando cuenta de lo poco que valía realmente cada una de esas monedas, los vendedores pedían más monedas, o sea, subían el precio de sus bienes. El resultado era que todos los precios expresados en esa moneda se encarecían. A esto se llamó inflación".⁸²

⁸² Mascaron Roger, Antonio, *¿Qué es el patrón de oro?*, México, 2004.

La inflación es un movimiento ascendente del nivel promedio de precios. Para la Oficina Internacional del Trabajo, es la elevación del nivel general de los precios de un país debido a que la cantidad de dinero que utiliza la población aumenta más rápidamente que el volumen de bienes ofrecidos a su venta. Entonces, puedo deducir que la inflación es un desequilibrio económico caracterizado por el alza general de los precios, proveniente del aumento del papel moneda. Y, cuando esto sucede, se vuelve aún más difícil la adquisición de los productos.⁸³

3.3.1 INFLACIÓN EN LA CANASTA BÁSICA

Según el gobierno del Distrito Federal, con respecto a la inflación de la canasta básica los productos con precios al alza en abril del 2006 fueron: las carnes con un 3.12%; los granos y semillas, con un 8.83%; los cereales se mantuvieron igual; mientras que los abarrotes bajaron con un 4.71% y los productos para el hogar y limpieza con un 6.38%.

El incremento de los precios a los alimentos y la pérdida del poder adquisitivo de los salarios han ocasionado que "productos de primera importancia nutricional como son la leche, las frutas, las Según el gobierno del Distrito Federal, con respecto a la inflación de la canasta básica los productos con precios a la alza en abril del 2006 fueron: las carnes con un 3.12%; los granos y semillas, con un 8.83%; los cereales se mantuvieron igual; mientras que los abarrotes bajaron con un 4.71% y los productos para el hogar y limpieza con un 6.38%.

El incremento de los precios a los alimentos y la pérdida del poder adquisitivo de los salarios han ocasionado que "productos de primera importancia nutricional como son la leche, las frutas, las verduras, el pescado y la carne", queden fuera del consumo familiar, por lo que la misma clase trabajadora ha realizado adecuaciones a sus hábitos alimenticios.

Por ejemplo y de acuerdo al INEGI y la Secretaría de Salud, han aumentado el

⁸³ Parquín, Michael, *Microeconomía*, Pearson Educación, México, 1998, p.8.

consumo de tortilla, chile y frijoles que también aumentan sus precios, pero aun así son los productos más accesibles para comprarlos.

Como es el caso de la tortilla, la cual se considera como de mayor importancia en los hábitos y nutrición mexicana, básica para la clase trabajadora, bueno pues esta, tan solo de "1994 al 2000 ha incrementado más del 401.57%"⁸, según cifras de la Secretaría de Salud. Es decir, en "1994 se podía acceder a unos 20.36 kilos de tortillas, para el 2004 el acceso fue de 10.07 kilos, suponiendo que mini percepción fuera utilizada sólo para comprar tortillas".

3.4 EL SALARIO MÍNIMO Y LA SALUD

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud, en los términos del artículo 4°. de la Constitución (ver anexo 9). Para lo cual es necesario, que el Gobierno, establezca además de los establecimientos, las bases y las modalidades, para que todo individuo tenga acceso al más alto nivel de salud.

Hago referencia al más alto nivel de salud, pues a pesar que existen centros públicos de salud, no cuentan con lo necesario para otorgar un servicio de calidad.

3.5 EL SALARIO MÍNIMO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

La salud está estrechamente vinculada a la seguridad social, por definirse como el conjunto de leyes, normas y disposiciones de derecho social que tienen por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo; por lo que el artículo 4 constitucional (ver anexo 9), también es su base.

El tema de seguridad social es muy amplio, por lo que sólo expresaré que un trabajador que gana un salario mínimo obtiene una deplorable seguridad social, y como no si parte de los fondos provienen de sus cuotas y otra parte del Estado; en tanto que los trabajadores que ganan menos de un salario mínimo no cuentan con una adecuada asistencia social, pues los fondos para una asistencia social salen de nuestras contribuciones, las cuales el Gobierno distribuye a su placer.

3.6 EL SALARIO MÍNIMO Y LA VIVIENDA

Toda persona tiene derecho a un hogar y que este además sea seguro, en un ambiente sano, con disponibilidad de servicios indispensables para la salud, la seguridad, la comodidad y la nutrición. En consecuencia, una vivienda en la que se pueda vivir en paz y con dignidad.

Pero, tal parece que este derecho a una vivienda adecuada, es sólo para individuos que ganan más de tres salarios mínimos. "Las limitaciones para el acceso a una vivienda digna de los sectores menos favorecidos son de todos conocidos: insuficiencia del ingreso familiar".

Siendo un punto a favor del actual gobierno la propuesta política en materia de financiamiento, "con tasas de interés más accesibles para los grupos de ingresos medios y la extensión de subsidios directos para el financiamiento de vivienda de interés social, a los trabajadores que perciban menos de 2.5 salarios mínimos"

Se tuvo que esperar hasta hoy para poder tener acceso a una vivienda digna y propia, pero hay más necesidades a satisfacer, así que los trabajadores que adquieran un crédito para su vivienda, estarán más limitados, y otros simplemente prefieren seguir sin casa, para así no dejar de comer.

3.7 EL SALARIO MÍNIMO Y LA EDUCACIÓN

De acuerdo a la Constitución, en su artículo 3 (ver anexo 10), los ciudadanos tienen un "derecho a la educación", y el Estado, como garante de los derechos individuales, debe responder por este, proveyendo educación gratuita. De tal manera, que resulta un tanto absurdo que el artículo 123, apartado A, fracción VI, constitucional, incluya, entre los conceptos que debe de satisfacer el salario mínimo "la educación obligatoria de los hijos..."que es, en nuestro país gratuita.

Es claro que muchas familias no son responsables en ningún sentido evidente de su difícil situación económica.

De ahí que, el verdadero objetivo de una educación pública es posibilitar el acceso a la educación a todos aquellos que de otra forma no podían. Aún más para las

familias que sobreviven con menos de tres salarios mínimos.

3.8 INSUFICIENCIA DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

La figura del salario mínimo se establece, específicamente en el artículo 123, apartado A, fracción VI, bajo el principio de que "Los salarios mínimos 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".

El principio es perfecto, pero no su aplicación. Al establecerse como un principio, lo que se espera es proteger a la clase trabajadora menos favorecida, con la fijación de un salario mínimo capaz de satisfacer esas necesidades, a través del poder adquisitivo que representa, pero en la realidad no sucede, pues los salarios mínimos son insuficientes, no sólo para una familia sino también para una sola persona. Por lo tanto, tampoco cumple con el precepto constitucional, el derecho que tiene toda persona a un trabajo digno.

Esto origina que entre la población económicamente activa, se distribuya justa y equitativamente la riqueza del país, para poder así alcanzar la paz y tranquilidad social. De ahí que el salario mínimo sea un referente del mercado laboral, al ser un instrumento medidor del grado de pobreza o de

Bienestar en el que se encuentra el país. Por lo que no hay que buscar no seguir siendo una nación donde abunden los salarios bajos.

Para el banco mundial la pobreza extrema corresponde a un nivel de ingreso por debajo del cual los individuos no satisfacen sus necesidades esenciales, comenzando por la alimentación; pese a ello, es difícil determinar el grado de satisfacción y el tipo de necesidades esenciales para una persona su proporción varía sobre la base del nivel de desarrollo de las diversas sociedades y países en función no solo de las preferencias del individuo, sino también en su entorno social y económico.

El comentario a los temas anteriores, la situación de los trabajadores que perciben un salario mínimo cada vez más se agravan, las decisiones políticas del ejecutivo

federal no son cuestionada por los que deberían lo, pudiendo en un momento dado crear conciencia en quien dirige los destinos de la nación de lo perjudicial en la forma de vida de los trabajadores, que solo exigen lo que han ganado con el fruto de su trabajo.

CAPÍTULO CUARTO: LA NECESIDAD DEL
PLANTEAMIENTO DE UN NUEVO ORGANISMO NACIONAL
PARA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS EN MÉXICO

4.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En este último capítulo, después de haber hecho un análisis en ámbito conceptual, histórico y jurídico, entraremos al estudio del análisis desde el punto de vista general del salario mínimo, en este contexto el desafío es crear empleos productivos, por lo que resulta decisivo impulsar el crecimiento real de los salarios mínimos de los trabajadores, mediante la elevación de la productividad, el análisis económico y jurídico de la canasta básica.

es importante estudiar, las principales reformas que tienen cierta relación, respecto del tema, por lo que mostraremos la necesidad de cambiar el actual régimen jurídico del salario mínimo propondremos como debería de operar, que elementos consideramos que hacen falta que entren al análisis de la ya mencionada figura jurídica, para que así el salario mínimo cumpla con las funciones esenciales para las que fue creado y sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, para que cumpla con su función de la retribución justa por el trabajo prestado.

El salario mínimo establecido en el 123 constitucional apartado A fracción VI y 90 de la Ley Federal del Trabajo, señala como salario mínimo a “la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador, por los servicios prestados en una jornada de trabajo, para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia.

Los salarios mínimos al no cubrir las necesidades previstas por el artículo 123 de la Constitución, fracción VI, que no son justos ni remunerativos, encontrándose los trabajadores, en una crisis económica, generado por el alza de la canasta básica.

En la actualidad, los salarios mínimos se encuentran fuertemente cuestionados actualmente, toda vez que los incrementos porcentuales generales, decretados una vez por año por la Comisión de Salarios Mínimos, son mucho menores que los aumentos a los precios de bienes y servicios básicos.

Contrariamente a lo que establece el Estado, toda política social, tiene su base en el salario mínimo; el financiamiento a la vivienda de los trabajadores, la política de

asistencial social, jubilación, pensión, invalidez, vejez y muerte entre otras. De aquí la importancia de que el salario mínimo, tiene que dejar de ser solo un instrumento con el que se mide el grado de pobreza o bienestar de una población, sino tiene que coincidir con la ley de la materia y la constitución, respetando el marco normativo.

La pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo, el desempleo, el incremento de precios de la canasta básica, ha profundizado un grave problema, de desnutrición, que es acompañado, de un incremento de enfermedades, y muertes en los diversos segmentos de la población, por causa de salarios insuficientes, que percibe el trabajador

4.2 ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS ARTÍCULOS MODIFICADOS 2, 83, 97 Y 110 EN LA REFORMA DEL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFERENTE AL SALARIO ACTUAL

A continuación, damos una explicación de los artículos: 2, 83,97 y 110, de la ley federal del trabajo, que son los artículos de la reforma en los que manejan aspectos importantes, que tienen relación respecto al presente trabajo de investigación para que el análisis sea más práctico, nos basaremos en tablas, empezando con el artículo 2 de la ley federal del trabajo:

<p>Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo anterior a la Reforma.</p>	<p>Artículo 83 de la ley federal del trabajo de la reforma laboral.</p>	<p>Aspectos de la reforma.</p>
<p>Artículo 2.</p> <p>las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones</p>	<p>Artículo 2.</p> <p>Las reformas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los actores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquel en que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico nacional ,genero, edad, discapacidad ,condición social, condiciones de salud, religión ,condición migratoria , opiniones, preferencia sexual o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador, recibe capacitación continua para el cremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgo de trabajo. El abajo digno o decente también incluye el respeto estricto a los derechos colectivos de los trabajadores, les como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.</p>	<p>Trabajo digno o decente</p>
	<p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores o trabajadoras frente al patrón, la igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.</p>	

Este artículo, respecto a la reforma señala ,define al trabajo digno o decente como aquel en que: no existe discriminación por origen étnico o nacional; genero ,edad, discapacidad, condición social, de salud o migratoria, religión ,opiniones e ideas, preferencias sexuales o estado civil y que así mismos respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, tiene acceso a la seguridad social, percibe un salario remunerativo, recibe capacitación continua para el incremento de la productividad, con beneficios compartidos.

<p>Artículo 83 de la ley federal del trabajo anterior a la reforma.</p>	<p>Artículo 83 de la ley federal del trabajo dela reforma laboral.</p>	<p>Aspecto de la reforma</p>
<p>Artículo 83.el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión a precio alzado o de cualquier otra manera.</p> <p>Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esa, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.</p>	<p>Artículo 83...tratándose del salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza, el trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago de cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respete los derechos laborales y de seguridad social que corresponda a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.</p>	<p>Pago por hora</p>

Respecto a la redacción anterior a la reforma, en la que se permitía a los patrones establecer un salario por unidad de tiempo, es decir, determina la retribución por servicios de forma mensual, quincenal, catorcena, semanal, diario o incluso por hora, aun y cuando en este último caso, en la ley federal del trabajo, no se especificaba, ni contemplaba una regulación detallada sobre el particular.

4.2.1 ARTÍCULO 110 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 110 de la ley federal del trabajo anterior la reforma.	Artículo 110 de la ley federal del trabajo de la reforma laboral.	Aspectos de la reforma
<p>artículo 110.-los descuentos en los salarios de los trabajadores ,están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:</p> <p>I.-pago de deudas contraídas con el patrón por anticipos de salario, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, perdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento, la cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios e un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;</p> <p>II.-pago de la renta que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del 15% el salario</p> <p>III.-el pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción,</p>	<p>Artículo 110...I a IV...</p> <p>V.-pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente. en caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;</p> <p>vi.-pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el instituto a que se refiere el artículo 103 bis de esta ley, destinado a al adquisición de bienes de consumo o al pago de servicios .estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.</p>	<p>Descuentos a los salarios por pensiones alimenticias.</p> <p>Se modifica la redacción al igual que en el artículo 97, se implementa el nombre de instituto del fondo nacional para el consumo de delos trabajadores.</p> <p>Descuentos a los salarios por pensiones alimenticias.</p> <p>se modifica la redacción</p>

<p>reparación ampliación o mejora de casa habitación.</p> <p>IV-pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% de consumo, o el, pago de servicios. estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario del excedente del salario mínimo. -</p> <p>V.-pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendentes y nietos, decretado por la autoridad competente.</p> <p>VI.-pago de cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos</p>		
--	--	--

Cabe advertir, que las limitaciones a los descuentos al salario contenidas en el artículo 110 fracción I de la ley federal del trabajo, se refiere a las deudas contraídas por el trabajador con el patrón, por los conceptos mencionados en la propia fracción I. Del ya mencionado artículo.

4.3 SITUACIÓN DE LOS SALARIOS EN NUESTRO PAÍS EN LA REALIDAD SOCIAL Y ECONÓMICA

La figura del salario mínimo se establece con la promulgación de la constitución general de la república publicada en el diario oficial de la federación del 5 de febrero de 1917, específicamente en el artículo 123, fracción VI bajo 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.

El tema que nos ocupa, es uno de los factores que más profundiza la desigualdad y la injusticia en México, el principio constitucional en la que establece que "el salario debe ser suficiente para satisfacer necesidades de una familia" deja muchas dudas y da lugar a diferentes interpretaciones. Los salarios mínimos han sido pulverizados por la inflación, reduciendo su poder adquisitivo. Es urgente realizar cambios para que la norma jurídica beneficie al trabajador bajo los principios de justicia, bien común y seguridad jurídica.

De acuerdo a los estudios sobre salarios en México, éstos han perdido su poder adquisitivo por lo que se ha propagado el principio de que el conocimiento y el fortalecimiento de las capacidad de pueden permitir el incremento de los salarios, pero en los últimos 12 años los salarios tuvieron un crecimiento de apenas 0.5% y aunado a que las dos terceras partes de las fuentes de trabajo que hoy en día se generan se encuentran en el trabajo informal y se tiene consecuencias que el salario en nuestro país ha quedado mucho a deber a los trabajadores.

Sin embargo, la economía nacional se ha visto afectada también por las economías internacionales, lo cierto es que las persistentes dificultades económicas como financieras e internacionales, propician incertidumbre y vulneran la recuperación de la economía nacional, no obstante, la inflación ha tenido efectos negativos en el poder adquisitivo de los salarios, esta refleja una disminución en la compra de la canasta básica.

4.4 BASE JURÍDICA DE LA PROPUESTA

Una iniciativa para derogar el párrafo tercero de la fracción VI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para la “Creación de un Organismo Nacional” facultado para realizar estudios y diagnósticos necesarios para determinar los salarios mínimos en México, que sea de carácter público y autónomo, con patrimonio propio, que sustituya a la Comisión de Salarios Mínimos (conasami). Y que se encuentre desvinculado completamente del Gobierno Federal.

De esta manera es factible, en materia de Política Pública, el nuevo Organismo proponga inicialmente el incremento a los salarios mínimos de acuerdo al incremento que reporta el índice nacional de precios al consumidor de la canasta básica, para que los trabajadores perciban salarios reales que le permitan adquirir los bienes y servicios de la canasta básica y así satisfacer sus necesidades y la de su familia.

4.5 FUNCIONES DEL ORGANISMO NACIONAL

El organismo, tendría entre sus funciones realizar evaluaciones sobre la situación económica de la clase trabajadora y los sectores económicos para que de una forma justa e imparcial, establezca una verdadera estrategia para la fijación de los salarios mínimos que sea acorde con la situación económica del país

Entre los objetivos principales, se busca la transformación para convertirla en una institución que coadyuve a la recuperación del poder adquisitivo del salario en consonancia con su aportación y creación de la riqueza de la Nación.

4.6 DESVINCULACIÓN DEL GOBIERNO FEDERAL

La presente propuesta plantea la necesidad de acotar el poder de intervención del ejecutivo, colocando nuevos elementos y contrapesos, fortaleciendo la capacidad técnica del sistema de fijación, con la representatividad y el poder de negociación de los, patrones, interlocutores sindicales y de los trabajadores”;

En un primer momento que el organismo nacional “debe estar desvinculado completamente del gobierno federal y posteriormente hacer una reestructuración con

personal competentes y preparados que cumplan con los requerimientos que el organismo y la sociedad mexicana trabajadora establezcan conforme a la legislación laboral,

"por ello se necesita que el estado mexicano genere instituciones transparentes, modernas, eficientes, para establecer reglas de justicia social.

4.7 INTEGRACIÓN EN LA ESTRUCTURA DEL ORGANISMO NACIONAL

El organismo estará compuesta por la sociedad civil, integrada por mexicanas o mexicanos de alto prestigio ,especialistas y con experiencia y que se componga de un consejo de académicos con experiencia de 10 años en materia ,social ,laboral, económica , que sesione dos veces por año ,que no pertenezcan a ningún partido político, ni eclesiástico y con solvencia moral, con espíritu de servicio y justicia social, quien sean los que nos den los parámetros para los incrementos y la estabilización de los salarios mínimos en el país. Para que la clase trabajadora tenga la plena confianza que se encuentran representados dentro del organismo “cumpliendo con el mandato constitucional en materia laboral “salario suficiente para satisfacer necesidades de una familia”

Actualmente el salario mínimo fijado por el gobierno a través de la comisión de salarios mínimos es anticonstitucional y trasgresor de la ley federal del trabajo debido a que no es remunerador ni suficiente.

Actualmente el salario mínimo fijado por el gobierno a través de la comisión de salarios mínimos es anticonstitucional y trasgresor de la ley federal del trabajo debido a que no es remunerador ni suficiente.

Se propone quien ocupe la presidencia del nuevo organismo nacional de salarios mínimos autónomo, sea elegido por el congreso de la unión de una terna propuesta por los trabajadores y patronos a través de las juntas locales y organismos de representación designando cada uno de ellos un prospecto para el cargo,

obteniendo como resultado una institución de salarios mínimos verdaderamente autónoma y con capacidad rectora.

De tal manera que la comisión, conservando su carácter tripartito y permanente; se consolide como un organismo público autónomo; dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio; independiente en sus decisiones, funcionamiento y desempeño; deberá ser la autoridad de la materia, por lo que su ley determinará las reglas para la organización y funcionamiento de los órganos de su integración, así como las relaciones de mando entre éstos; rigiéndose por los principios rectores.

El organismo deberá integrarse dentro de los 90 días naturales siguientes a la entrada en vigor del decreto.

4.8 INTEGRACIÓN DEL ORGANISMO NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

ARTÍCULO 123 FRACCIÓN VI PÁRRAFO TERCERO

LA CREACIÓN DE UN ORGANISMO NACIONAL, PÚBLICO AUTÓNOMO PARA FIJAR SALARIOS MÍNIMOS.

Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Fracción VI	Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Fracción VI
Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.	Los salarios mínimos 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.
El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.	El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

4.9 EN RELACIÓN AL PRESIDENTE DEL ORGANISMO NACIONAL

Respecto al presidente de la comisión: ya no deberá ser nombrado por el Presidente de la República, como lo establece la ley, el artículo 552, por lo que mi propuesta es que el Presidente de la Comisión sea elegido por la Cámara de Diputados bajo las reglas y procedimientos aplicable en materia de votación en dicha Cámara.

En el mismo artículo se establecen los requisitos del Presidente del organismo, al cual le haría las modificaciones siguientes:

ARTÍCULO.552.LEY FEDERAL DEL TRABAJO	PROPUESTA
I.-ser mexicano mayor de treinta y cinco años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos	I.-ser mexicano de nacimiento mayor de treinta años de edad y estar en pleno goce de ejercicios y derechos
II.-poseer título legalmente expedido de Licenciado en Derecho o en Economía	II.-poseer título legalmente expedido de Licenciado en Derecho o Economía con especialidad en materia laboral y salarios mínimos
III.-haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos	III.-haberse distinguido en estudios de derecho laboral y económicos , con experiencia y buena reputación
IV.-no pertenecer al estado eclesiástico	IV.-no pertenecer al estado eclesiástico, ni pertenecer a ningún partido político
V.-no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal	V.- no haber sido sancionado por ningún delito de carácter imprudencial o intencional.

4.10 DEL CONSEJO DE REPRESENTANTES

El consejo de representantes: seguirá integrándose de manera tripartita, como lo establece el artículo 554 de la ley federal del trabajo.

Un representante de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno Federal y serán nombrados por las dos terceras partes de la Cámara de Diputados con la propuesta de grupos Parlamentarios

Los consejeros desempeñarán su cargo por tres años y serán propuestos como lo establece el párrafo anterior. No podrán ser reelectos y solo podrán ser

Removidos conforme lo establece el título cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Dos consejeros ciudadanos mexicanos de reconocido prestigio y solvencia moral y profesional con 10 años de experiencia en materia laboral y que no pertenezca a ningún partido político ni eclesiástico.

4.11 DE LA DIRECCIÓN TÉCNICA

LEY	PROPUESTA
I.-con un director nombrado por la secretaria del trabajo y previsión social	I.-con un director nombrado por el consejo de representantes
II.-con el número de asesores técnicos que nombra la propia secretaria y	II.-con el número de asesores técnicos que proponga el director técnico y avalado por el consejo de representante
<p>III.-con un número igual determinado por la secretaria del trabajo y previsión social.</p> <p>De asesores técnicos designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones.</p> <p>estos asesores disfrutaran con cargo al presupuesto de egresos de la federación, de la misma retribución que se pague a los nombrados por la secretaria del trabajo y previsión social</p>	<p>III.-con un número igual de asesores técnicos auxiliares que propongan los asesores técnicos y los avalen el consejo de representantes</p>
<p>Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.</p>	<p>Los salarios mínimos se fijaran por un organismo nacional, público, autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, representado por patrones, trabajadores y el gobierno.</p> <p>La estructura del organismo será avalada por la cámara de diputados a propuesta de los grupos parlamentarios. Y entrara en vigor dentro de los 90 días del decreto.</p>

	Los ingresos del Organismo Nacional de los Salarios Mínimos, serán con cargo al presupuesto de Egresos de la Federación.
--	--

COMENTARIOS

La presente propuesta plantea la necesidad de acotar el poder de intervención del ejecutivo, colocando nuevos elementos y contrapesos, fortaleciendo la capacidad técnica del sistema de fijación, con la representatividad y el poder de negociación de los, patrones, interlocutores sindicales y de los trabajadores"

El salario remunerador debe tomar en cuenta la cantidad y calidad de los servicios de los trabajadores que es la base de su mejoramiento y de la tranquilidad social. La Comisión que determina los salarios anualmente no ha tenido la capacidad de participar en la solución del empobrecimiento cada vez mayor del salario, al parecer la única función es validar cada año las determinaciones que en materia de salarios dicten la Secretaria de Hacienda y el Banco de México a través del Ejecutivo Federal.

CONCLUSIONES

Primera:

“El artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, constituye la ley fundamental, la norma de normas, de donde deriva su reglamentaria, la ley laboral. Este artículo consta de dos apartados: el apartado “A” refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo; y el “B” de tal precepto regula el trabajo de los empleados al servicio del estado.

El artículo 123 constitucional apartado “A” fracción VI, establece que los salarios mínimos deben ser suficientes y satisfacer necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

Estos principios constitucionales no cumplen ni son suficientes, porque no logra cubrir el costo de la canasta básica para un trabajador, por lo tanto, el salario mínimo será insuficiente mientras no garantice el derecho de la población a tener acceso a la canasta básica de alimentos.

La pobreza en México va en incremento porque los ingresos de los trabajadores y trabajadoras no alcanzan para cubrir las necesidades normales en el orden social, cultural y económico de lo que el trabajador necesita.

El problema central radica en que el Organismo de fijar los salarios mínimos al no tener autonomía y con la participación directa el interés del Gobierno influya en los bajos salarios convirtiendo al trabajador en una fuente de mano de obra barata.

Por lo que se requiere:

Primera:

Una iniciativa que reforme el artículo 123 de la constitución política en su párrafo tercero de la fracción VI, para la “creación de un Organismo Nacional” para fijar los

salarios mínimos en México de carácter público y autónomo que sustituya a la comisión de salarios mínimos (CONASAMI) Y que fortalezca la capacidad técnica del sistema de fijación, ampliando la representatividad y el poder de negociación de los interlocutores sindicales y de los trabajadores"

Segunda:

Transformar una estructura Institucional, que en la actualidad es un obstáculo en la recuperación de salarios mínimos; el funcionamiento de la (CONASAMI) hace imposible, lo que por otros procedimientos sería necesario por ley y deseables la propuesta en términos de equidad social.

Tercera:

Una vez restablecida la debida descentralización del Organismo, se establecerán los mecanismos de determinación de los salarios mínimos y que no dependa del Gobierno federal, ni de ningún poder de cada Estado, para ajustarse al mandato Constitucional en materia laboral.

A MANERA DE CONCLUSIÓN DE LA PROPUESTA

Los problemas sociales actuales del país, delincuencia, pobreza, marginación entre otros ha sido marcado por el deterioro salarial insuficiente que viola lo que establece la Constitución por lo que, es urgente revisar y reestructurar el marco jurídico en materia laboral y salarios mínimos, ya que desde una perspectiva personal con la creación de un nuevo Organismo Nacional con autonomía, objetividad y transparencia, que fije salarios mínimos suficientes a la clase trabajadora se estaría elevando la productividad y competitividad y mejorando las condiciones económicas, y se resolverían la problemática existente que ha ocasionado la pulverización de los salarios mínimos de los trabajadores en México.

ANEXOS

ANEXO 1: ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL DE 1917:

Artículo 123.-el congreso de la unión y la legislatura de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir a la base siguiente, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

VI.-I salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. en toda empresa agrícola, comercial fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción, IX.

VII.-para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. VIII.-el salario mínimo quedara exceptuado de embargo compensación o descuento.

IX.-la fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formaran en cada municipio, subordinadas a la junta central de conciliación, que se establecerá en cada Estado.

X.-el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otro representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

*Diario Oficial de la Federación, tomo V, México, lunes 5 de febrero de 1917, 4ª época número 30.
Recuperado de: <http://www.cddhcu.gob.mx>.

ANEXO 2: REFORMA DEL 21 DE NOVIEMBRE DE 1962:

Se publicó en el diario oficial de la federación, el 21 de noviembre de 1962, la reforma de la fracción vi, en la que se establecen los salarios mínimos generales y los profesionales, quedando de la siguiente manera:

Artículo 123.-el congreso de la unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

VI.-los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primero regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios, o trabajos especiales.

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

Los trabajadores del campo disfrutaran de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por comisiones regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno y serán sometidos para su aprobación una comisión nacional que se integrara en la misma forma prevista para las comisiones nacionales

* Diario Oficial de la Federación, Decreto que forma el artículo 123 C constitucional, 21 de noviembre de 1962. Recuperado de Recuperado de: <http://www.cddhcu.gob.mx>.

ANEXO 3: REFORMA DEL 23 DE DICIEMBRE DE 1986

Artículo 123.-el congreso de la unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundada en las necesidades de cada región sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de manera general todo contrato de trabajo.

vi.-los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán las áreas geográficas que se determinen los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones oficios y trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán e suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para promover la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

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

* Diario oficial de la federación .decreto por el que se reforma la fracción vi del inciso s a del articulo123 constitucional. Martes 23 de diciembre de 1986. Recuperado de Recuperado de: <http://www.cddhcu.gob.mx>.

ANEXO 4: CONVENIO 26 DE 1928

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

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

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 16/06/1928 Sesión de la conferencia: 11 Sujeto: salarios c026
Documento: no.011928026

Ratificado por México: 12/05/1934 Situación: vigente la conferencia de ginebra de la organización internacional del trabajo; convocada en ginebra por el consejo de la administración de la oficina internacional del trabajo y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 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 16 de junio de 1928, 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.

Artículo 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 industria 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, en la que los salarios son excepcionalmente bajos.

2.-a los efectos de este convenio, el término industrias comprende las industrias de transformación y el comercio.

Artículo 2

Todo miembro que ratifique el presente convenio quedara en libertad par decidir previa consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores cuando dichas organizaciones existan en la industria o partes de la industria en cuestión, a que industrias o partes de industrias a domicilio o partes de estas industrias se aplicara los métodos para la fijación de salarios mínimos previstos en el artículo 1

Artículo 3

1.-todo miembro que ratifique el presente convenio quedara en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos la forma de su aplicación.

2.-sin embargo:

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

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

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

Artículo 4

1.todo miembro que ratifique el presente convenio deberá adoptar la medida necesaria 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 aplicadas.

2. todo trabajador a la que sean aplicadas las tasas mínimas y hayan 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 parte de industrias a la que aplique los métodos de fijación de los salarios mínimos 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, la tasa de salarios mínimos fijadas y, si fuera necesario las demás medidas importantes relativas a los salarios mínimos.

Artículo 6

La ratificación formal 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 obliga únicamente aquellos miembros cuyas ratificaciones hayan sido registradas en la oficina internacional del trabajo.

2.-entraran en vigor doce meses después de la fecha en la que las ratificaciones de dos miembros de la organización internacional del trabajo han sido registradas por el director general,

3.-desde dicho momento, este convenio entrar en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación

Artículo 8

Tan pronto como la ratificación 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 notificaciones 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 periodo de 10 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 periodo de 10 años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo periodo de cinco años, y en lo sucesivo podrá denunciar este convenio a la expiración de cada periodo de cinco años, en las condiciones prevista en este artículo.

Artículo 10

Por lo menos una vez cada 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.

ANEXO 5

ARTÍCULOS: 94.95, 554,565 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 94.- los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 95 la comisión nacional de los salarios mínimos y las comisiones consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el capítulo II del título tercero de esta ley. Artículo 554. el consejo de representantes se integrará: i. con la representación del gobierno, compuesta del presidente de la comisión, que será también el presidente del consejo y que tendrá 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 del trabajo y previsión social, debiendo recaer en trabajadores o patrones; y iii. el consejo de representantes deberá quedar integrado el primero de julio del año que corresponda, a más tardar.

*Ley Federal del Trabajo. Artículo 565.

ANEXO 6

ARTÍCULO 4 CONSTITUCIONAL.

El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción xvi del artículo 73 de esta constitución.

Toda persona tiene derecho a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar.

Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral.

Los ascendientes, tutores y custodios tienen el deber de preservar estos derechos. El estado proveerá lo necesario para propiciar el respeto a la dignidad de la niñez y el ejercicio pleno de sus derechos.

El estado otorgará facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento

de los derechos de la niñez.

Toda persona tiene derecho al acceso a la cultura y al disfrute de los bienes y servicios que presta el estado en la materia, así como el ejercicio de sus derechos culturales. el estado promoverá los medios para la difusión y desarrollo de la cultura, atendiendo a la diversidad cultural en todas sus manifestaciones y expresiones con pleno respeto a la libertad creativa. la ley establecerá los mecanismos para el acceso y participación a cualquier manifestación cultural.

El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción xvi del artículo 73 de esta constitución.

Toda persona tiene derecho a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar.

Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral.

Los ascendientes, tutores y custodios tienen el deber de preservar estos derechos. El estado proveerá lo necesario para propiciar el respeto a la dignidad de la niñez

y el ejercicio pleno de sus derechos.

El estado otorgará facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez.

Toda persona tiene derecho al acceso a la cultura y al disfrute de los bienes y servicios que presta el estado en la materia, así como el ejercicio de sus derechos culturales. El estado promoverá los medios para la difusión y desarrollo de la cultura, atendiendo a la diversidad cultural en todas sus manifestaciones y expresiones con pleno respeto a la libertad creativa. La ley establecerá los mecanismos para el acceso y participación a cualquier manifestación cultural

ANEXO 7

ARTÍCULO 5 CONSTITUCIONAL

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La ley determinará en cada estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

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, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones i y ii del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales e índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada

profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

ANEXO 8

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS

- la comisión nacional de los salarios mínimos funcionará con un presidente, un consejo de representantes y una dirección técnica.

- artículo 552. el presidente de la comisión será nombrado por el presidente de la república y deberá satisfacer los requisitos siguientes: i. ser mexicano, mayor de treinta y cinco años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos; II. poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía; iii. haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos; iv. no pertenecer al estado eclesiástico; y V. no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

- artículo 553. el presidente de la comisión nacional de los salarios mínimos tiene los deberes y atribuciones siguientes: i. someter al consejo de representantes el plan anual de trabajo preparado por la dirección técnica; II. reunirse con el director y los asesores técnicos, una vez al mes, por lo menos; vigilar el desarrollo del plan de trabajo que efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzgue conveniente; iii. informar periódicamente al secretario del trabajo y previsión social de las actividades de la comisión;
iv. citar y presidir las sesiones del consejo de representantes; v. disponer la organización y vigilar el funcionamiento de las comisiones consultivas de la comisión nacional; vi. presidir los trabajos de las comisiones consultivas o designar, en su caso, a quienes deban presidirlos; vii. los demás que le confieran las leyes.

- artículo 554. el consejo de representantes se integrará: i. con la representación del gobierno, compuesta del presidente de la comisión, que será también el presidente del consejo y que tendrá 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 del trabajo y previsión social, debiendo recaer en trabajadores o patrones; y III. el consejo de representantes deberá quedar integrado el primero de julio del año que corresponda, a más tardar.
- artículo 555. los representantes asesores a que se refiere la fracción i del artículo anterior, deberán satisfacer los requisitos siguientes: i. ser mexicanos, mayores de treinta años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos; ii. poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía; iii. no pertenecer al estado eclesiástico; y iv. no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.
- artículo 557. el consejo de representantes tiene los deberes y atribuciones siguientes: i. determinar, en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones; ii. aprobar anualmente el plan de trabajo de la dirección técnica; iii. conocer el dictamen formulado por la dirección técnica y dictar resolución en la que se determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que regirán los salarios mínimos. la resolución se publicará en el diario oficial de la

federación; iv. practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente y solicitar de la dirección técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios; v. designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales; vi. aprobar la creación de comisiones consultivas de la comisión nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento.

vi. conocer las opiniones que formulen las comisiones consultivas al término de sus trabajos; VIII. Fijar los salarios mínimos generales y profesionales; y IX. los demás que le confieran las leyes.

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.

Artículo 559. la designación de asesor técnico auxiliar a que se refiere la fracción iii del artículo anterior, es revocable en cualquier tiempo, a petición del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores o patrones que la hubiesen hecho. la solicitud se remitirá a la secretaría del trabajo y previsión social, la que después de comprobar el requisito de la mayoría, hará la declaratoria correspondiente. la solicitud deberá contener el nombre y domicilio de la persona que deba desempeñar el cargo.

Artículo 560. el director, los asesores técnicos y los asesores técnicos auxiliares, deberán satisfacer los requisitos siguientes: I. ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos; II. poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía; iii. no pertenecer al

estado eclesiástico; Y IV. no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 561. la dirección técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes: i. realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la república en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al consejo de representantes; II proponer al consejo de representantes modificaciones a la división de la república en áreas geográficas y a la integración de las mismas; siempre que existan circunstancias que lo justifiquen; III. practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el consejo de representantes pueda fijar los salarios mínimos; iv. sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales; v. publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para las principales localidades del país; vi. resolver, previa orden del presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios; vii. apoyar los trabajos técnicos e investigaciones de las comisiones consultivas; y los demás que le confieran las leyes.

Artículo 562. para cumplir las atribuciones a que se refiere la fracción iii del artículo anterior, la dirección técnica deberá: i. practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar, por lo menos: a) la situación económica general del país.

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

Las variaciones en el costo de la vida por familia.

Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales.

II.-realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar: a) el presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la

habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos.

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

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

IV. recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones; y v. preparar un informe de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y de los presentados por los trabajadores y los patrones y someterlo a la consideración del consejo de representantes.

Artículo 563. el director técnico tiene los deberes y atribuciones siguientes: i. coordinar los trabajos de los asesores; ii. informar periódicamente al presidente de la comisión y al consejo de representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios; iii. actuar como secretario del consejo de representantes; y iv. disponer, previo acuerdo con el presidente de la comisión nacional, la integración oportuna de los secretariados técnicos de las comisiones consultivas; y v. los demás que le confieran las leyes.

ANEXO 9

COMISIONES CONSULTIVAS DE LA COMISIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS

- el presidente de la comisión nacional determinará, en cada caso, las bases de organización y funcionamiento de las comisiones consultivas.
- artículo 565. las comisiones consultivas se integrarán de conformidad con las disposiciones siguientes: i. con un presidente; II. con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones, no menor de tres ni mayor de cinco, designados de acuerdo a lo dispuesto en el capítulo II del título trece de esta ley; III. con los asesores técnicos y especialistas que se considere conveniente, designados por el presidente de la comisión nacional; y IV. con un secretariado técnico.
- artículo 566. los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 556.
- artículo 567. las comisiones consultivas tendrán los deberes y atribuciones siguientes: i. determinar en la primera sesión su forma de trabajo y la frecuencia de sus reuniones; ii. aprobar el plan de trabajo que formule el secretariado técnico y solicitarle, en su caso, la realización de investigaciones y estudios complementarios; III. practicar y realizar directamente las investigaciones que juzgue pertinentes para el mejor cumplimiento de su función; IV. solicitar directamente, cuando lo juzgue conveniente, los informes y estudios a que se refiere el artículo 562, fracción III;
- v. solicitar la opinión de organizaciones de trabajadores, de patrones y en general de cualquier entidad pública o privada; vi. recibir las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores, los patrones y en general cualquier entidad pública o privada; vii. allegarse todos

los elementos que juzguen necesarios y apropiados para el cumplimiento de su objeto; VIII. emitir un informe con las opiniones y recomendaciones que juzgue pertinentes en relación con las materias de su competencia; y

IX. los demás que les confieran las leyes.

- artículo 568. el presidente de la comisión consultiva tendrá los deberes y atribuciones siguientes: I. citar y presidir las sesiones de la comisión; II. someter a la comisión consultiva el plan de trabajo que formule el secretariado técnico y vigilar su desarrollo; iii. informar periódicamente al presidente de la comisión nacional, en su caso, del desarrollo de los trabajos de la comisión consultiva y hacer de su conocimiento la terminación de los mismos;

IV. presentar al consejo de representantes por conducto del presidente de la comisión nacional los resultados de los trabajos de la comisión consultiva; y v. los demás que le confieran las leyes.

Artículo 569. el secretariado técnico de la comisión consultiva tendrá los deberes y atribuciones siguientes: I. practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos en el plan de trabajo aprobado por la comisión consultiva y los que posteriormente se le encomienden; II. Solicitar toda clase de informes y estudios de dependencias e instituciones oficiales y entidades públicas y privadas relacionadas con la materia objeto de sus trabajos; recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones; IV. Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados;

V.- preparar los documentos de trabajo e informes que requiera la comisión;

VI. preparar un informe final que deberá contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados y un resumen de las sugerencias y estudios de los trabajadores y patrones y someterlo a la consideración de la comisión consultiva; y vii. los demás que le confieran las leyes.

ANEXO 10

FIJACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

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

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

- i. por iniciativa del secretario del trabajo y previsión social quien formulará al presidente de la comisión nacional de los salarios mínimos solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que la motiven; o
- II. A solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones previo cumplimiento de los siguientes requisitos

- a) la solicitud deberá presentarse a la secretaría del trabajo y previsión social por los sindicatos, federaciones y confederaciones que representen 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 571. En la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el primer párrafo del artículo 570 se observarán las normas siguientes:
 - i. los trabajadores y los patrones dispondrán de un término que vencerá el último de noviembre para presentar los estudios que

juzguen convenientes; II. La dirección técnica presentará a la consideración del consejo de representantes, a más tarde el último día de noviembre, el informe al que se refiere la fracción v del artículo 562 de esta ley; III. El consejo de representantes, durante el mes de diciembre y antes del último día hábil del mismo mes, dictará resolución en la que fije los salarios mínimos, después de estudiar el informe de la dirección técnica, y las opiniones, estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y los patrones. Para tal efecto podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la dirección técnica información complementaria; IV.

La comisión expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen; y V. dictada la resolución, el Presidente de la comisión ordenará su publicación en el diario oficial de la federación la que deberá hacerse a más tardar el treinta y uno de diciembre.

Artículo 572 (se deroga).

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 le hayan presentado las organizaciones de trabajadores o los patrones, convocará al consejo de representantes para estudiar la solicitud y decidir si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el proceso de revisión. si la resolución es en sentido afirmativo ordenará a la dirección técnica la preparación de un informe que considere el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos; así como los datos más significativos de la situación económica nacional para que el consejo de representantes pueda disponer de la información necesaria para revisar los salarios mínimos vigentes y fijar, en su caso, los que deben establecerse. si su resolución es negativa la pondrá en conocimiento del secretario del trabajo y previsión social; II. la dirección técnica

dispondrá de un término de cinco días, a partir de la fecha en que hubiera sido instruida por el presidente de la comisión nacional, para elaborar el informe a que se refiere la fracción anterior y hacerlo llegar al consejo de representantes por conducto del presidente de la comisión; III. el consejo de representantes, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que reciba el informe de la dirección técnica dictará la resolución que corresponda fijando, en su caso, los salarios mínimos que deban establecerse; IV. la resolución de la comisión nacional establecerá la fecha en que deba iniciarse la vigencia de los nuevos salarios mínimos que se fijen, la cual no podrá ser posterior a diez días contados a partir de la fecha en que se emita la resolución; y v. el presidente de la comisión nacional de los salarios mínimos ordenará la publicación de la resolución en el diario oficial de la federación dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se haya emitido.

Artículo 574. En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

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

II. si uno o más representantes de los trabajadores o de los patrones deja de concurrir a alguna sesión, se llamará a los suplentes, si éstos no concurren a la sesión para la que fueron llamados, el presidente de la comisión dará cuenta al secretario del trabajo y previsión social para que haga la designación de la persona o personas que deban integrar la comisión en 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 un acta, donde suscribirán el presidente y el secretario.

ANEXO 11

ELECCION DE REPRESENTANTES.

- artículo 676. son aplicables a la elección de representantes de los trabajadores y de los patronos en la comisión nacional de los salarios mínimos, las disposiciones contenidas en el capítulo anterior, con las modalidades de los artículos siguientes.
- artículo 677. el día quince de mayo del año impar que corresponda, el secretario del trabajo y previsión social convocará a los trabajadores y patronos para la elección de sus representantes. la convocatoria se publicará en el diario oficial de la federación y en los periódicos de mayor circulación que se juzgue conveniente.
- artículo 678. la convocatoria contendrá: I. la determinación del número de representantes que deba elegirse para integrar la comisión nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 554 fracción II; II. la distribución del número de representantes que se haya determinado entre las distintas actividades económicas según su importancia; iii. las autoridades ante las que deban presentarse los padrones y credenciales; IV. el lugar y la fecha de presentación de los documentos a que se refiere la fracción anterior; y v. el local y la hora en que deban celebrarse las convenciones.
- artículo 679. las convenciones se celebrarán el día 25 del mes de junio del año impar que corresponda, en la capital de la república.
- artículo 680. para la elección de representantes en la comisión nacional se celebrarán una convención de trabajadores y otra de patronos por cada uno de los grupos en que se hubiesen distribuido las ramas de la actividad económica.

- artículo 681. tienen derecho a participar en la elección los sindicatos de trabajadores y de patrones y los patrones independientes. los representantes ante la comisión nacional serán elegidos por la totalidad de los trabajadores sindicalizados y patrones de la república con derecho a voto.
- artículo 682. el secretario del trabajo y previsión social podrá delegar en las autoridades de las entidades federativas, total o parcialmente, las atribuciones que le corresponden en la certificación de padrones y credenciales y en el funcionamiento de las convenciones.
- artículo 682-a. las comisiones consultivas serán creadas por resolución del consejo de representantes de la comisión nacional, que será publicada en el diario oficial de la federación y contendrá: I. la materia objeto de la comisión consultiva; ii. la duración de sus trabajos; III. el número de representantes de los trabajadores y de los patrones ante la comisión consultiva, los que serán designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la comisión nacional; IV. el término para la designación de representantes, los requisitos que deberán cumplir en cada caso y el lugar que se determine para la notificación de las designaciones; y V. el lugar y fecha en el que se iniciarán formalmente los trabajos de la comisión consultiva.
- artículo 682-a. las comisiones consultivas serán creadas por resolución del consejo de representantes de la comisión nacional, que será publicada en el diario oficial de la federación y contendrá: I. la materia objeto de la comisión consultiva; ii. la duración de sus trabajos; III. el número de representantes de los trabajadores y de los patrones ante la comisión consultiva, los que serán designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la comisión nacional; IV. el término para la designación de representantes, los requisitos que deberán cumplir en cada caso y el

lugar que se determine para la notificación de las designaciones; y V. el lugar y fecha en el que se iniciarán formalmente los trabajos de la comisión consultiva.

FUENTES DE CONSULTA

Altamirano, Rafael, "El texto de las Leyes de Burgos", en *Historia Americana*, núm.4, México, 1938.

Borts, Jeffrey, *El salario en México*, Editorial el Caballito, México, 1986.

Briseño Ruíz, Alberto, *Derecho individual del trabajo*, Haria, México, 1985.

Cárdenas Uribe, Filiberto, *Código de Hamurabi*, Editorial Cárdenas, México, 1992.

Castorena, Jesús, *Manual del derecho obrero, Derecho sustantivo*, La Impresora, México, 1984.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1986.

De Buen, Néstor, *Derecho del trabajo*, Porrúa, México, 1985.

De Ferrari, Francisco, *Derecho del trabajo, de las relaciones individuales de trabajo: Formación suspensión y extinción de contratos*, Ed. La Palma, México, 1977.

De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 20^{va} Ed., 2005.

Doob, Maurice, *Salarios*, Fondo de Cultura Económica, México, 1957.

Echegaray, Ignacio José, *Compendio de historia general del derecho*, Porrúa, México, 1996.

Fernández Núñez, Joaquín, "Salario mínimo a ¿quién sirve?", En *Expansión*, México, 1997.

García Cantú, Gastón, *El socialismo en México siglo XIX*, Fondo de Cultura Económica, México, 1986.

Gil Sandoval, Jaime y Granados Septién Alejandro, *Sociedad 6: Libro del trabajo*, Nutesa, México, 4^a Ed., 1989.

Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho mexicano del trabajo*. Porrúa, México, 18^{va} Ed., 1988.

Judsiman, Clara, *Política social en México*. El Universal, México, 26 de noviembre del 2000.

Lerdo de Tejada, Francisco, *El salario profesional*, Editorial Letras, México, 1968.

Mancisidor, José, *Historia de la Revolución Mexicana*, COSIA-AMIC Editores, México, 1976.

Margarán S., Guillermo F., *Introducción a la Historia del Derecho Mexicano*, Esfinge, México, 1999.

Mascaron Roger, Antonio, *¿Qué es el patrón de oro?*, México, 2004.

Méndez Morales, José Silvestre, *Fundamentos de economía*, Mcgraw Hill, México, 2005.

Molina Enríquez, Álvaro, *Legislación comparada y teoría general de los salarios mínimos generales*, UNAM, México, 1969.

Olvera Quintero, Jorge, *Derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 2001.

Parquin, Michael, *Microeconomía*, Pearson Educación, México, 1998.

Ramírez Fonseca, Francisco, *Condiciones de trabajo*, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1992.

“Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México y la Organización Internacional del Trabajo”, México, 2002.

Tena Ramírez, Felipe, *Leyes fundamentales de México 1908-1989*, Porrúa, México, 15^{ta} Ed., 1989.

Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, Porrúa, México, 1979.

Leyes:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1986.

Ley Federal del Trabajo, 1931.

Diario Oficial de la Federación.

Consultas electrónicas:

Concepto de salario, recuperado de: <https://deconceptos.com/ciencias-jurídicas/salario>, 2017.

Enciclopedia del Derecho, recuperado de: <http://leyderecho.org/salario-minimo/>, 2017.

Salario mínimo general, recuperado de: [https://definicionlegal.blogspot.com.co/2015/07/salariominimohttps://definicionlegal.blogspot.com.co/2015/07/salario-minimo VV](https://definicionlegal.blogspot.com.co/2015/07/salariominimohttps://definicionlegal.blogspot.com.co/2015/07/salario-minimoVV), 2017.

CONASAMI, recuperado de: <http://www.conasami.gob.mx/>, 2018.

Orden Jurídico, recuperado de: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/>, 2017.

CINU, recuperado de: <http://www.cinu.org.mx/>, 2017.