

302
Rej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

**EL PROBLEMA DEL PAGO DE LOS SALARIOS
MINIMOS Y SU FIJACION**

T E S I S

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

JESUS JIMENEZ CARBAJAL



CIUDAD UNIVERSITARIA, D. F.

1966

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL.

BAJO LA ASESORIA DE LA LICENCIADA
DINORAH RAMIREZ DE JESUS.

A mis padres por todo el apoyo incondicional que me han dado durante toda mi vida, y por la fé que siempre han depositado en mi.

A mi esposa Rosario, por su amor, motivación y ayuda brindada para terminar este trabajo.

A mis hijos Bryan y el que esperamos, deseando que algún día superen lo logrado por su padre.

A mis hermanos por la
confianza y fé que han
depositado en mi, y por el
apoyo brindado para salir
adelante.

A todo mis amigos que
siempre han creído en mi.

INDICE

EL PROBLEMA DEL PAGO DE LOS SALARIOS MINIMOS Y SU FIJACION.

INTRODUCCION.

CAPITULO 1

EL DERECHO AL PAGO DEL SALARIO MINIMO.

1.1 Concepto de salario mínimo y comentarios a este precepto.....	1
1.2 Normas que rigen el salario mínimo en México.....	4
1.3 El salario mínimo en las áreas geográficas del país.....	9
1.4 Tendencias en materia de salario mínimo.....	13
1.4.1 Personas que deben pagar el monto salarial.....	17
1.4.2 Sujetos con derecho a percibir el salario mínimo.....	21
1.5 La proporcionalidad del salario con la jornada de trabajo.....	22
1.6 Tipos de salarios mínimos.....	24
1.6.1 Salarios mínimos generales.....	24
1.6.2 Salarios mínimos profesionales.....	26
1.7 La fijación del salario y el principio del salario remunerador.....	29
1.7.1 Fijación de los salarios mínimos.....	32
1.8 Protección al salario.....	34

CAPITULO 2

REGIMEN JURIDICO DE LOS SALARIOS MINIMOS.

ANTECEDENTES HISTORICOS.

2.1 La Epoca Precolonial.....	37
2.1.1 La Colonia.....	37
2.1.2 La Epoca Independiente.....	40
2.2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	47

2.3 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	51
2.4 La reforma de 1962.....	55
2.5 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	60
2.6 La reforma del 27 de septiembre de 1974.....	62
2.7 La reforma de 1982.....	65
2.8 La reforma Constitucional del 22 de diciembre de 1986.....	66
2.9 La reforma de 1987 a la Ley Federal del Trabajo....	67

CAPITULO 3

BASES PARA MEJORAR LOS SALARIOS MINIMOS.

3.1 Creación de normas a fin de regular los salarios acorde a las necesidades de los trabajadores.....	69
3.2 Revisión de los salarios mínimos en las áreas geográficas.....	80
3.3 Bases para fijar los salarios y funcionamiento de la escala móvil.....	87
3.4 Autoridades que vigilan el cumplimiento del pago de los salarios.....	96

CAPITULO 4

EL SALARIO MINIMO EN MEXICO.

4.1 Desaparición de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.....	100
4.1.1 Las Comisiones Consultivas.....	108
4.2 Integración y Funcionamiento de los nuevos Órganos salariales.....	109
4.3 Aumento del salario mínimo acorde a nuestras necesidades actuales.....	122
4.4 Aumento salarial cada vez que se incrementen los productos básicos.....	123
4.5 Eliminar todo gravámen al salario.....	125
4.6 Establecer un salario mínimo remunerador.....	130

INTRODUCCION.

El presente trabajo tiene como propósito exponer la problemática que existe respecto de la fijación de los salarios mínimos en México; así como el cumplimiento a las normas salariales plasmadas tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo.

Actualmente los salarios que se fijan en nuestro país se encuentran entre los más bajos de Latinoamérica y esto ha ocasionado la pobreza extrema de la clase asalariada, no obstante las reformas establecidas por los legisladores para mejorar la situación económica de éstos.

La finalidad de los salarios mínimos que señalan nuestras leyes, en cuanto a la satisfacción de las necesidades materiales, sociales y culturales; ahora son solo un sueño para los trabajadores. Como sabemos, años tras años éstos han perdido su poder adquisitivo ante la carrera desmedida de la elevación de precios en los productos de primera necesidad.

La situación económica por la que atraviesa el país, ha obligado al gobierno a adoptar nuevas políticas económicas, con los llamados pactos de solidaridad, estableciendo los topes salariales; frenando así los aumentos al salario y empeorando la situación de los trabajadores.

Este problema ha despertado nuestra inquietud y motivación para la realización del presente trabajo, que lleva por título; "EL PROBLEMA DEL PAGO DE LOS SALARIOS MINIMOS Y SU FIJACION".

Nuestro tema tiene como finalidad, dar a conocer al lector todos los pormenores que se dan en la fijación de

los salarios; principalmente en los factores económicos valorados por la Comisión Nacional para establecerlos.

Así también la influencia de otros de carácter internos como externos que son determinantes para fijar los salarios bajos.

Hacemos mención de las diversas fallas que ha cometido el órgano señalado en el cumplimiento de sus atribuciones, siendo determinante para empeorar la situación económica de los trabajadores.

Señalamos además, los diversos problemas económicos y sociales que se han derivado del pago de salarios insuficientes.

Nuestra tesis consta de cuatro capítulos; en el primero tratamos los aspectos generales del salario; el segundo, comprende el régimen jurídico; así como los antecedentes; en el tercero, proponemos algunas reformas a la Ley Federal del Trabajo en torno al salario; así como las posibles soluciones para mejorar éstas retribuciones; el capítulo cuarto, se refiere al funcionamiento de los órganos salariales; así como propuestas para incrementar los salarios.

Esperamos que este trabajo despierte en el lector interesado, así como nos inquietó a nosotros, para motivarnos a realizar este estudio.

1. CAPITULO PRIMERO.

EL DERECHO AL PAGO DEL SALARIO MINIMO.

1.1 CONCEPTO DE SALARIO MINIMO Y COMENTARIOS A ESTE PRECEPTO.

Nuestra Constitución Política legisla en materia salarial en sus fracciones VI, VII, VIII, y otras fracciones del artículo 123 del Apartado "A", los cuales fueron el fundamento de nuestra Ley Federal del Trabajo para crear normas reguladoras de los salarios mínimos en México, en su Capítulo VI y VII del Título Tercero.

A pesar de las reformas dadas en materia salarial, y que posteriormente analizaremos, tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo, todas ellas encaminadas a proteger a la clase trabajadora de los abusos que siguen siendo víctimas por los patrones. No se ha logrado tal objetivo, satisfacer todos los derechos de los trabajadores.

Todas estas normas siguen vigentes, no se han cumplido; y al paso de los años cada vez se satisfacen menos. Muchas veces son las mismas autoridades las que violan estos derechos, como veremos posteriormente.

A continuación examinaremos el concepto de salario mínimo plasmado en el artículo 90 de la L.F.T.; así como las críticas que se han hecho a este precepto.

Dicho apartado establece:

"salario mínimo, es la cantidad que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

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

El Dr. Miguel Borrell Navarro, deduce dos comentarios de esta disposición.

Primero. "Para tener derecho al salario mínimo, no tiene que cubrirse la jornada máxima de trabajo, si no la que tenga designada el trabajador, la que puede ser menor a las legales, diurnas, nocturnas o mixtas". (1)

En atención a este comentario, consideramos que si bien es cierto, la L.F.T. dispone, el trabajador debe laborar la jornada máxima para obtener el salario mínimo, si se interpreta que el subordinado desempeñe menos horas en la jornada de trabajo y perciba el salario íntegro.

Lo que se busca es una proporción entre una jornada de trabajo y el salario, a fin de que el trabajo realizado pueda ser remuneratorio y se le pague al subordinado su rendimiento, su esfuerzo y no su jornada laboral, ya que no debe ser una máquina al servicio del patrón.

En torno al segundo comentario añade; "el salario mínimo nunca es suficiente, no obstante lo dispuesto por la L.F.T, para atender las necesidades que requiere el

(1) BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. Sista. México. p. 101.

trabajador y su familia en el orden material y mucho menos en el orden social y cultural como señala la normativa laboral".

Por su parte el maestro Baltazar Cavazos opina al respecto:

"Se ha dicho que el salario mínimo (es el salario mínimo) que el derecho permite fijar a diferencia del salario vital que toma en consideración la vida del trabajador como hombre en su expresión material y biológica, añade, los salarios mínimos en México siempre se han fijado con criterio político y nunca con criterio económico". (2)

En atención a este comentario proporcionado por el maestro Baltazar Cavazos, interpretamos sus palabras de la forma siguiente; el derecho considera al ser humano como un ente jurídico (sujeto de derechos y obligaciones), y no como un ser biológico, un ente jurídico al que se le conceden algunos derechos y deberes sin importarle sus verdaderas necesidades como humano.

Una de las verdades señaladas por el profesor Cavazos, es que en realidad los salarios mínimos, siempre se han fijado con criterio político, aunque las autoridades han pretendido engañar que se toman con carácter económico y social inventando excusas las cuales ni el trabajador más ignorante creerá; porque es en él en quien repercuten las fallas de las autoridades.

El salario siempre debe ser un estigma del trabajador, a fin de que lo motive a superarse, de adiestrarse en el manejo de máquinas, con el objeto de obtener una mejor

(2) CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta edición. Trillas, México 1989. p.167

retribución. Pero si las autoridades le fijan su salario, al mismo tiempo que lo están defendiendo, le impiden alcanzar un salario remunerador que realmente podría merecer.

Tanto patrones y empresas han tomado como base para establecer los salarios el mínimo que la Legislación reglamenta para el pago del salario y legalmente no le dan oportunidad al trabajador de percibir un pago mas honeroso por su trabajo.

1.2 NORMAS QUE RIGEN EL SALARIO MINIMO EN MEXICO.

Desde que se establecieron los salarios mínimos en nuestra Constitución Política de 1917 se han creado, modificado o derogado infinidad de normas que rigen los salarios en nuestro país; así mismo surgieron otras leyes, Códigos, Reglamentos y Jurisprudencias que han legislado sobre salarios a fin de hacer efectivo su cumplimiento einterpretar sobre cualquier controversia que se suscite sobre salarios.

A continuación señalaremos las legislaciones existentes actualmente en la regulación de los salarios mínimos.

Primero. Tenemos a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Art. 123, Fracción VI, VII, VIII, y otros en el Apartado "A", legisla en materia salarial.

Dicho precepto señala: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley.

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

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

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

Actualmente los salarios mínimos se han dividido en dos grupos, generales y profesionales. Los salarios generales se aplicarán en las tres áreas geográficas en las que se ha dividido el país y mas adelante las analizaremos; por tanto en nuestra nación existen tres diferentes salarios mínimos generales.

Los salarios profesionales son aquellos que requieren para su desempeño de una capacitación, destreza, estudios técnicos o profesionales; por tanto la remuneración percibida es superior a los generales, ya que éstos no requieren de un conocimiento o capacitación para el trabajo desempeñado.

Dicha fracción continúa señalando:

"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 la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando además, las condiciones de las distintas actividades económicas".

Como señalamos en el párrafo anterior, los salarios generales son los mas inferiores y son los que perciben la mayoría de los ciudadanos por lo tanto el legislador intenta

proteger a ésta mayoría de asalariados, a fin de que puedan satisfacer sus necesidades básicas. Decimos intenta, porque realmente no han sido satisfechos éstos derechos, no obstante que estén plasmados en nuestra Carta Magna.

Por lo que se refiere a los salarios profesionales se aplicará uno diferente en cada área geográfica, los cuales tendremos al igual que los generales, tres salarios profesionales en el país.

Dicha fracción VI concluye señalando:

"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".

Este apartado establece una sola autoridad para fijar los salarios mínimos en las tres áreas geográficas existentes, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Esta se integrará en forma tripartita y funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica. Posteriormente analizaremos sus atribuciones y su forma de actuar.

El ya citado artículo 123 de nuestra Constitución continúa señalando y en su fracción VII, establece:

"Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

Interpretando esta fracción entendemos; si dos trabajadores desempeñan el mismo trabajo deberán percibir igual pago, no importando que se trate de una mujer, hombre o extranjero.

Este precepto se contrapone con la fracción anterior; toda vez que aquella determina la división del país en áreas geográficas en las cuales se aplicarán los salarios; entonces, si dos trabajadores desempeñan el mismo trabajo, pero están ubicados en diferentes áreas, percibirán diferente salario. Esta desigualdad se justifica por las variaciones del costo de la vida entre éstas áreas.

El ya transcrito artículo 123 Constitucional, establece en su fracción VIII. "El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento".

Para mayor entendimiento de este precepto, debemos entender por exceptuado, no aplicable, dejar fuera, que no le afecta.

Por embargo, entendemos toda afectación de bienes a fin de asegurar el pago de una deuda y que se lleva a cabo mediante un proceso.

Por compensación entendemos, "el pago de una deuda con otra, entre dos partes que se deben alguna cosa en su totalidad si son iguales o hasta la concurrencia de la menor. Ambas obligaciones deben estar ligadas y exigibles, y poseer igual naturaleza". (3)

descuento es todo tipo de disminución en dinero, que se hace al trabajador al percibir el pago salarial; como Seguro Social, Infonavit, Sindicato y otros.

Algunos analistas estudiosos de la materia, entre ellos Trueba Urbina, consideran que el art. 97 de nuestra ley

(3) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Tomo I. Harla, México 1985. p. 388

del trabajo, se contraponen con esta fracción VIII, resultando inconstitucional, toda vez que lo dispuesto por este artículo establece cuatro casos en los cuales el salario es afectado por descuentos; además el artículo 110 de la misma Ley dispone siete casos más en que se efecta el salario mínimo.

Consideramos que efectivamente se está yendo mas allá de lo que manda nuestra Carta Magna, pero son justificables estos descuentos a los trabajadores los cuales finalmente benefician a éstos subordinados.

Este es el texto vigente que difiere del original como veremos posteriormente, y ambos podemos decir que están bien redactados y fáciles de interpretar, sólo que se ha actuado enérgicamente para hacerlo cumplir en la vida real.

A continuación tenemos a la Ley Federal del Trabajo, la cual regula los salarios mínimos, en el artículo VI, del Título Tercero, Artículos 90 al 97.

Este capítulo nos define el salario mínimo en su artículo 90; así como los dos tipos de salarios en que se divide, (generales y profesionales) y su aplicación en las áreas geográficas y rama de la actividad económica regulados en los artículos 91, 92 y 93.

Así también los artículos 94, 95 y 96, se refieren a la forma para fijar los salarios y las autoridades encargadas de establecerlos. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la cual se integrará como ya dijimos en forma tripartita, con representantes de los trabajadores, del patrón y del gobierno.

Esta además determinará la división de la República en áreas geográficas.

En su artículo 97, señala los casos en los cuales el

salario es objeto de compensación, descuento o reducción. Disposición considerada inconstitucional como lo señalamos anteriormente.

Capítulo VII, del Título Tercero, Art. 98 al 116. Normas protectoras y privilegios del salario.

Este Capítulo se concreta a señalar todas las normas que protegen al salario; y en su momento las comentaremos.

El Capítulo VI, del Título 11. Comprende los artículos 551 al 563. Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Este Capítulo se refiere a la integración y funcionamiento de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Posteriormente analizaremos estos artículos.

A continuación citamos al Código Penal para el Distrito Federal y Territorios Federales.

En su artículo 387 Fracc. XVII. Establece sanciones a los patronos que no paguen los salarios.

Estas normas se complementan con algunas Jurisprudencias que se han dado en esta materia de salarios, y de ser necesario las señalaremos en su momento.

Conforme vayamos resolviendo el presente trabajo, vamos a estudiar a fondo éstas normas, a fin de determinar si realmente se está cumpliendo y cómo han afectado o beneficiado a la clase trabajadora.

1.3 EL SALARIO MINIMO EN LAS AREAS GEOGRAFICAS DEL PAIS.

Con el objeto de nivelar los salarios mínimos de los trabajadores en toda la República, ésta se ha dividido en tres áreas geográficas. En las que la vida económica varía;

y acorde al costo de la vida de cada área se fijará el salario mínimo, y de esta forma se pretende mantener la proporcionalidad en las tres zonas determinadas.

Actualmente en la fracc. VI, del artículo 123 Constitucional, regula la división del país en dichas áreas al disponer:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...".

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

Este precepto establece la aplicación de los salarios en las diferentes áreas geográficas; no determina el número de éstas, las deja al arbitrio de los órganos del trabajo.

La L.F.T., complementa este precepto en su artículo 96 al disponer:

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

De este precepto, podemos establecer; un área geográfica se compondrá de varios municipios, los cuales pueden estar colindando y pertenecer a diferente área, y por lo tanto regirán salarios diferentes.

Entonces los Ayuntamientos que integran un Estado; no necesariamente pertenecerán a una sola área.

Por otra parte, de este texto se desprende, que será la

Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la cual por conducto de la Dirección Técnica, "realizará los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictámen y proponerlo al Consejo de Representantes". Artículo 561, Fracción I y II.

Entonces se entiende que será dicho órgano quien realizará los estudios técnicos, tomando en cuenta factores políticos, sociales y económicos.

En cuanto a los factores políticos, tomará en consideración la ubicación de los municipios de las diferentes Entidades Federativas, su forma y organización entre otras más.

En lo que toca a los factores económicos, tales como el costo de la vida en los diferentes Ayuntamientos, ingresos que se generan, los productos que se elaboran, sus fuentes de trabajo, el valor adquisitivo del dinero y otras.

En cuanto a los factores sociales, tomará en consideración la forma de vida en las diferentes poblaciones que cuenten con servicios públicos, de salud, bibliotecas, escuelas, entre otras más.

En base a estos estudios los pondrá a disposición del Consejo de Representantes para que éste determine las áreas geográficas en las cuales se dividirá la República Mexicana.

Actualmente la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, a través del Consejo de Representantes a dividido a la República Mexicana en tres áreas geográficas para fines salariales, las cuales señalaremos a continuación:

I. Area Geográfica "A".

Se integra por todos los municipios de Baja California Sur, los municipios de Guadalupe, Juárez y Práxedes G, Guerrero del Estado de Chihuahua, el Distrito Federal, el municipio de Acapulco de Juárez del Estado de Guerrero; entre otros más.

II. Area Geográfica "B".

Integrada por los municipios de Guadalajara. El Salto, Tlojumulco, Tlaquepaque, Tonalá, y Zapopan del Estado de Jalisco; los municipios de Apodaca, Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Sta. Catarina del Estado de Nuevo León, y otros más.

III. Area Geográfica "C".

Comprende los municipios de los Estados de Aguascalientes, Chiapas, Campeche, Colima, Coahuila, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán, Zacatecas, y otros municipios de los Estados no incluidos en las áreas "A" y "B".

Se entiende que regirán tres diferentes salarios en el país, para las áreas A, B y C. Los salarios serán superiores para los municipios ubicados en el área geográfica "A", un tanto menor para la "B", y la "C" tendrá los salarios mas bajos.

De acuerdo con la clasificación de las áreas, la "C" se compone aproximadamente del 75% del total de la población del país. Por tanto éstas áreas perciben el salario más bajo. El 25% restante se incluyen en las áreas "A" y "B".

Realmente podemos afirmar que los mejores salarios se encuentran en los Estados y ciudades más importantes de la República; como son Acapulco, Distrito Federal, entre otras.

Los salarios mínimos generales que rigen desde el primero de enero del año en curso son:

Area Geográfica "A"	\$20.15
Area Geográfica "B"	\$18.70
Area Geográfica "C"	\$17.00

Tomando en consideración el costo de la vida, el valor adquisitivo de nuestra moneda, las necesidades de los trabajadores, dichos salarios parecen una burla para el trabajador.

1.4 TENDENCIAS EN MATERIA DE SALARIO MINIMO.

En Europa han surgido tendencias modernas con el fin de mejorar los salarios mínimos. Nuestro país ha sido influenciado especialmente por los países de Francia, Alemania y Estados Unidos.

En este punto nos concretaremos a definir cuatro tendencias contemporáneas.

Estas de alguna forma los legisladores mexicanos las han tratado de aplicar en nuestro país como veremos a continuación.

En la primera la adaptación del salario al trabajo efectuado. Brun y Gallad, citado por Euquerio Guerrero, "invoca a este respecto el principio: a trabajo igual, salario igual, sin tener en cuenta diferencias de edad, sexo o nacionalidad". (4)

El legislador mexicano plasmó en nuestra Carta Magna dicho principio en su artículo 123, fracción VII, el cual ya

(4) GUERRERO, Euquerio. Manual del derecho del trabajo. Décima Sexta edición, Porrúa, México. 1992. p.177

comentamos al establecer que no existe tal igualdad.

El artículo 86, de nuestra Ley del Trabajo también plasmó este principio de igualdad al establecer:

"A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

El maestro Trueba Urbina comenta.

"La presente ley plasma algunas excepciones en los artículos 200, 234, 253, 257 y 307; establece normas particulares para trabajos especiales, mismas en que no obstante se preste el mismo trabajo no se considera violatorio de principio del principio de igualdad de salarios. La disposición que estipula salarios distintos para trabajos iguales, en razón a las causas que dichos preceptos señalan".

Consideramos que si bien es cierto estos artículos van contra lo dispuesto en la Carta Magna, no son violatorios y son justificables por tratarse de trabajos especiales no muy comunes, y que además se toman en cuenta elementos o razones de categoría, importancia, lugar, tiempo, para el desempeño de esos trabajos contratados.

Segunda tendencia; adaptar el salario a la situación familiar y social del trabajador.

En este punto, el legislador intenta complementar el salario con los derechos a la seguridad social que goza el trabajador asegurado, los cuales son indispensables para la subsistencia tanto de él como de su familia.

Dichos derechos son las prestaciones de seguridad social que se encuentran reguladas en la Ley del Seguro Social, y en la del Instituto de Seguridad y Servicios

de los trabajadores al servicio del Estado.

Tales prestaciones se clasifican en:

a) Servicios. Entre otras tenemos:

Asistencia médica, Rehabilitación, Velatorios, Guarderías Infantiles, Servicios Sociales y de la Seguridad Social. Como centros culturales y de capacitación, deportivos y de descanso.

b) En especie. Entre otros están:

Asistencia farmaceutica, canastilla del bebé, alimentos y útiles escolares en guarderías infantiles, aparatos de prótesis y ortopedia.

c) En dinero:

Subsidios por incapacidad temporal; por riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, pensión por enfermedad, por viudéz, por incapacidad, ayuda para gastos funerarios, ayudas asistenciales, indemnización por riesgos profesionales y otros.

Todas estas prestaciones indispensables que se le otorgan al trabajador asegurado, son costosas y no podría cubrirlas con su salario. El legislador percatándose de este problema y ante la demanda de mejores derechos del gremio obrero, estableció los derechos a la seguridad social para todos los trabajadores asalariados, a fin de dar cumplimiento al segundo párrafo de la fracción VI, del artículo 123 Constitucional y al artículo 90 de la Ley del Trabajo.

Toda vez que el salario percibido por el trabajador, le es insuficiente para satisfacer sus necesidades materiales, sociales y culturales; el legislador le pretende complementar su salario en especie, otorgándole dichas

prestaciones.

Es necesario aclarar que en nuestro país existe un número considerable de trabajadores los cuales no gozan de estas prestaciones, por laborar con patronos que violan las disposiciones legales, no otorgándole el Seguro Social a los trabajadores.

Tercera tendencia; adaptación del salario a la economía general o a la productividad de la empresa.

Cuando se fijan los salarios mínimos en nuestro país se pretende adaptarlos a la economía general; cuando se realizan los estudios económicos en cada área geográfica, se analiza el costo de la vida, el valor adquisitivo del salario y otros aspectos, pero como lo hemos mencionado anteriormente, más que el aspecto económico y social, influye primordialmente el político.

Por otra parte, como sabemos casi la totalidad de las industrias que se encuentran en nuestro país son extranjeras y representan un porcentaje considerable de ingresos para el país. Por tanto el gobierno no va arriesgar esos ingresos a costa de mejorarle el salario al trabajador.

Esta tendencia funciona perfectamente en los países capitalistas, pero no en los países tercer-mundistas o subdesarrollados, como pretenden llamarle al nuestro.

Cuarta tendencia; obtener la seguridad del salarios, o sea, el matener el poder adquisitivo del mismo, para lo cual se aplica la escala móvil de salarios.

La seguridad del salario en torno a mantener el poder adquisitivo del mismo. Consiste en establecer un salario en una época y lugar determinado, la cual dicha retribución sea acorde a la vida económica de esa época. A fin de que el

valor adquisitivo de dicho salario satisfaga las necesidades materiales, sociales y culturales del trabajador y su familia. Además el trabajador debe tener la seguridad que al paso de los años, conforme aumente el costo de la vida, el incremento del salario deberá ser proporcional; de tal manera que el valor adquisitivo de su salario, siga satisfaciendo sus necesidades primordiales.

La escala móvil de salarios, consiste en que al fijarse un salario, se toma en cuenta el costo de la vida en ese momento, y acorde a este factor se fija un salario el cual su valor adquisitivo cubra sus necesidades básicas.

El salario debe seguir la suerte de los precios; la elevación en el precio de los artículos se traduciría en forma automática inmediata y directa, en la elevación del importe de los salarios en la misma proporción.

Para llevar a cabo esta escala móvil de salarios, el gobierno se puede auxiliar en el Banco de México, Secretaría de Comercio, Secretaría de Hacienda, entre otras más.

Pero existen inconvenientes:

En nuestro país las leyes conceden amplias libertades a las empresas privadas. Sumadas a los diversos factores económicos, otros de carácter internacional, así como la política monetaria, pueden obstaculizar el funcionamiento de la escala móvil.

Lo justo sería que por lo menos el gobierno controle el aumento excesivo de los precios.

1.1.1 PERSONAS QUE DEBEN PAGAR EL MONTO SALARIAL.

Las personas que se benefician las cuales contratan para la realización de un determinado trabajo deben pagar un salario.

Estas personas pueden ser tanto físicas como morales. Así se puede tratar de un solo patrón o de varios, que en conjunto serán responsables del pago salarial.

El artículo 132 en su fracción II de la Ley del Trabajo establece:

"Entre las obligaciones del patrón, está el pago del salario".

El artículo 82 de la misma ley laboral dispone:

"El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su salario".

Se entiende por trabajo normal; todas aquellas actividades lícitas o legales que desempeñe el trabajador durante su jornada laboral.

Entiéndase por patrón; toda persona la cual emplea obreros en un trabajo normal.

El patrón estará obligado a pagar el salario siempre y cuando el trabajador haya realizado un trabajo previamente ordenado por el primero. Este salario no deberá ser inferior al mínimo señalado por la ley.

El patrón también estará obligado a pagar el salario, cuando así lo ordene la Ley Laboral, o alguna autoridad judicial.

El Dr. Borrell Navarro complementa:

"Las empresas tienen la obligación, no solo de pagar por lo menos el salario mínimo a sus trabajadores sino también la obligación de darle constancia escrita del pago mismo, y demás prestaciones que devengue el trabajador, así como los descuentos efectuados, la razón de los mismos y el periodo que comprenden tanto los pagos como los descuentos efectuados". (5)

Estas constancias o comprobantes de pago, que el patrón otorga al trabajador, le sirven de comprobante a ambas partes. El patrón se ampara ante las autoridades de cualquier cobro o prestación que pretenda hacerle el trabajador en el futuro. Además en esas nóminas están comprendidos los descuentos legales, que se le hacen a los obreros.

Por su parte al trabajador le sirve para comprobar los descuentos indevidos que pudiesen hacerle. También lo puede utilizar como prueba para reclamar la igualdad de salarios.

Así pues, si el patrón no proporciona estas constancias, el trabajador podrá demandarlo ante las autoridades del trabajo.

El profesor Ramón Muñoz señala al respecto.

"La expresión, el patrón debe pagar al trabajador el salario por su trabajo, debemos entenderla en consecuencia, que debe pagarla tanto por la prestación efectiva de su trabajo, por su disponibilidad para trabajar, y en algunos casos por su permanencia en la empresa". (6)

Consideramos que el profesor Muñoz entiende por prestación efectiva; aquél trabajo que realiza el trabajador, y que le proporciona alguna ganancia o beneficio al patrón.

Por su disponibilidad para trabajar. El patrón tiene a su disposición al subordinado por el tiempo convenido entre ambos; días, semanas, meses o años.

(5) BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo. op.cit. p.96

(6) MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo II. Porrúa, México 1983. p.152

Por su permanencia en la empresa; el maestro se refiere al tiempo el cual un trabajador ha laborado en la empresa del patrón; entonces él considera que el patrón toma como base estos tres factores para pagar el salario.

Ahora determinaremos las sanciones al patrón que no cumple con el pago salarial.

Estas se encuentran señaladas perfectamente, tanto en la Ley Federal del Trabajo, como en el Código Penal para el Distrito Federal; por lo tanto podrán ser estas sanciones de naturaleza laboral o penal.

Cuando al trabajador no se le pague íntegro el salario podrá ejercitar dos acciones contra el patrón:

La penal, la presentará ante la autoridad del Ministerio Público del lugar del domicilio de la empresa; y la laboral, por medio de esta vía, el trabajador podrá solicitar la rescisión del contrato del trabajo, imputando las causas al patrón, además del pago de las indemnizaciones y demás prestaciones a que tiene derecho.

Este mismo delito está previsto en el Código Penal del Distrito Federal en los artículos 386 y 387, fracc. XVII; lo que difieren son las sanciones a los patrones.

El Código Penal establece en su artículo 386: "El delito de fraude se castigará con las penas siguientes:

I. Con prisión de tres días a seis meses y multa de tres a diez veces el salario, cuando el valor de lo defraudado no exceda de esta última cantidad.

II. Con prisión de seis meses a tres años y multa de diez a cien veces el salario, cuando el valor de lo defraudado excediera de diez pero no de quinientas veces el salario.

III. Con prisión de tres a doce años y multas hasta de cientoveinte veces el salario, si el valor de lo defraudado fuere mayor de quinientas veces.

El artículo 387 continúa señalando las penas, y en la fracc. XVII, establece: "Al que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponde por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que realmente entrega".

En fin, estas son las sanciones que se aplican ante la afectación del salario del trabajador por su patrón.

1.3.2 SUJETOS CON DERECHO A PERCIBIR EL SALARIO MINIMO.

Todo trabajador tendrá derecho a percibir el pago del salario, siempre y cuando haya realizado previamente un trabajo encomendado por otro denominado patrón.

El trabajador también tendrá el derecho al pago salarial cuando se encuentre incapacitado, conforme a los supuestos que establecen las normas laborales.

El artículo 99 de la L.F.T. dispone:

"El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igual el derecho a percibir los salarios devengados".

Debemos entender por salarios devengados. Las remuneraciones que tiene derecho el trabajador y que por alguna causa no se les ha pagado. El ejemplo mas claro de este salario devengado, se le da cuando existen conflictos laborales, paros, huelgas, incapacidades, entre otras más.

Como sabemos todos estos derechos que regula nuestra

Ley del Trabajo, son de carácter social, lo cual significa que el orden público los hará valer aún en contra de la voluntad del trabajador.

De esta forma el legislador pretende mantener la paz social, a fin de que los trabajadores no alteren el orden público.

1.5 LA PROPORCIONALIDAD DEL SALARIO CON LA JORNADA DE TRABAJO.

Debido a las diferentes modalidades que se establecen en los contratos de trabajo, y por la naturaleza de algunos empleos, han surgido algunas lagunas en nuestra L.F.T.

Una de las cuales la encontramos en materia salarial.

Toda vez que surgió la interrogante respecto del salario que debía percibir un trabajador, el cual no labora completa una jornada de las establecidas por la ley para obtener el salario mínimo.

El maestro Mario de la Cueva, nos dice al respecto, la Suprema Corte de Justicia tuvo que resolver varias de éstas controversias respecto de, "si es lícito dividir el salario entre ocho y pagar la cantidad que resultara, según el número de horas trabajadas.

En la ejecutoria del 27 de agosto de 1937, Amparo Directo 3000/37/12, ratificada en otras sentencias; decidió la Corte que la proporción era correcta...". (7)

Fué hasta 1975, cuando aparece la Jurisprudencia sobre esta controversia; resolviendo de la forma siguiente:

"Salario remunerador. Cuando un trabajador no presta su

(7) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décimasegunda edición. Porrúa, México 1961. p.320.

servicio por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por una cuantas horas de ella; debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado".

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª parte, 4ª sala, Tesis 224, pp. 209, 210.

Al respecto consideramos sí es justo que se le remunere al trabajador proporcionalmente con las horas trabajadas, siempre y cuando desempeñe un trabajo común y corriente, que no requiera de alguna destreza o habilidad para su realización, y además lo ejecute con las mismas condiciones que el trabajador, el cual remunerado con el salario mínimo; sólo así se puede establecer el principio de: "a trabajo igual, salario igual".

Pero consideramos que si un trabajador ejecuta un trabajo, el cual requiera de cierta habilidad, destreza, capacidad, o un mayor esfuerzo en una jornada menor de las legalmente establecidas, y se le está remunerando en proporción a las horas trabajadas. Puede demandar ante la Junta Local de Conciliación, la determinación de un salario remunerador proporcional al trabajo que realiza, siempre y cuando el monto no exceda del importe de tres meses de salario, si el monto es superior, será competencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Por otra parte, si en el contrato de trabajo, ambas partes establecen de común acuerdo que se pagará el equivalente al salario mínimo de una jornada menor de las legales. El patrón estará obligado a remunerar la cantidad durante la duración del contrato.

Si se niega a cubrirla, el trabajador estará en aptitud

de demandar el equivalente a lo estipulado. Así pues, la ley sí reconoce este principio y el trabajador tiene derecho a ejercerlo cuando lo considere conveniente.

1.6 TIPOS DE SALARIOS MINIMOS.

Debido a la existencia de ciertos trabajos y la modernización de la tecnología, los trabajadores necesitaban de cierta capacitación, habilidad, estudios técnicos o profesionales; por lo que el legislador de 1962 hace la división de los salarios mínimos, en generales y profesionales, éstos últimos serán mejor remunerados y se aplicarán a esos subordinados, al mismo tiempo significarán un estímulo para que el trabajador tratara de capacitarse para la obtención de un mejor salario.

Así puee, existen dos tipos de salarios mínimos en nuestro país generales y profesionales.

1.6.1 SALARIOS MINIMOS GENERALES.

Actualmente la fracción VI, del artículo 123 de la Carta Magna contempla los salarios mínimos generales, los cuales se aplicarán en las áreas geográficas establecidas.

Ya hemos analizado que la República Mexicana se ha dividido en tres áreas geográficas y son tres diferentes salarios generales los cuales se aplican en nuestro país.

El segundo párrafo de este precepto establece:

"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 la educación obligatoria de sus hijos..."

Estos fueron plasmados también en los artículo 90 y 91

de la L.F.T.

Hemos comentado en un momento éstos preceptos pero es necesario ampliar los conceptos de las necesidades materiales, sociales y culturales.

La Ley se refiere a las necesidades materiales. Aquellos gastos que son indispensables en su vida diaria, tales como la habitación, alimentación, vestido y transporte. En gastos del hogar podemos incluir el pago de la luz eléctrica, agua potable, y en algunos casos el pago del teléfono.

Dentro de las necesidades sociales y culturales están, concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas, museos y otros centros de cultura relacionados con la educación de los hijos.

Además de las instituciones que el gobierno ha creado, con el objeto de proteger la capacidad adquisitiva del salario, como el INFONAVIT, FONACOT, CONACURT, CONASUPO y otros. Dichas instituciones, no profundizamos en su estudio por considerarlas que no forman parte de nuestro tema.

Hemos analizado el fundamento legal de los salarios mínimos generales; pero las legislaciones no lo definen claramente, por lo tanto acudiremos a la doctrina.

El maestro Mario De la Cueva nos dice que siguiendo la definición que nos da la L.F.T. dicho salario es "la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador por su trabajo en una jornada". (8)

Se deduce entonces:

(8) Ibidem. p. 314

Los salarios mínimos generales, son los que corresponden a los trabajos mas simples.

Nosotros compartimos este criterio.

Si bien es cierto, éstos salarios son los peores remunerados; son justificables ya que se trata de trabajos sencillos, fáciles de realizar.

A éstos se debe referir la legislación; pues si se tratase de empleos que requieran cierta capacidad, destreza o esfuerzo mayor de lo normal, caeríamos en la clasificación de los trabajos retribuidos con salarios mínimos profesionales; los cuales analizaremos en el siguiente punto.

El subordinado estará en aptitud de demandar, como ya hemos señalado, su justa remuneración.

Por otra parte el artículo 92 de la L.F.T. nos señala el ámbito de aplicación de estos salarios.

"Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas que se determinen...".

Para determinar estos salarios, se realizan estudios cuidadosos, primeramente se busca la similitud de las diversas zonas de la República; en segundo término, que tanto en el aspecto geográfico como en el económico, las condiciones de vida sean iguales o similares a fin de agrupar a todos estos municipios en una determinada área en la que se establezca un mismo salario en dicha área.

1.5.2 SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES.

En cuanto a estos salarios, la misma fracc. VI del citado artículo 123 Constitucional, determinó:

"...Se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales".

El artículo 93 de la L.F.T. lo regula mas ampliamente.

"Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Nuestras leyes de la materia no nos definen exactamente este salario, por lo que nuevamente nos apoyaremos en la doctrina, para formarnos un mayor criterio.

Nuevamente el maestro De la Cueva nos proporciona un concepto el cual consideramos mas apropiado.

"...Son la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacidad y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales;...". (9)

Podemos observar que el maestro los distingue claramente de los salarios generales.

Se ratifica la capacidad técnica o profesional que debe tener el empleado para el mejor desempeño de su trabajo, y no se tratará de un empleo común y corriente, el cual pueda desempeñar cualquier persona que no tenga la suficiente destreza o capacidad.

Es justificable también, los conocimientos y habilidades, deban premiarse con un salario mayor del mínimo general; toda vez que de no ser así, existirá una desproporcionalidad entre trabajo y remuneración.

Así también, como lo hemos mencionado este salario debe

(9) Ibidem. p. 315

estimular al trabajador a superarse para lograr una mayor destreza, capacidad, eficiencia, en cualquier actividad que desempeñe, arte, oficio o profesión. Esto lo logrará a través del estudio y la experiencia lograda en el desempeño de su trabajo y así podrá obtener una mejor retribución.

Consideramos necesario señalar la existencia de una mala interpretación que hace el fisco a la fracción VIII del señalado artículo 123 Constitucional, el cual afecta a los salarios profesionales.

Ya que las autoridades fiscales fueron más allá de lo establecido por la Constitución, al señalar en su artículo 77, fracc. I, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el cual establece:

No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

I. "Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general...".

Y el precepto de la Carta Magna señala:

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

Consideramos que los legisladores al señalar salario mínimo, se refieren tanto a los generales como a los profesionales y por tanto ambos deberían estar exentos de gravámen.

Opinamos que dichas autoridades fiscales no debieron hacer la distinción entre estos salarios.

Consecuentemente el patrón está en aptitud de descontarle dicho gravámen a los trabajadores que perciban el salario mínimo profesional.

Para finalizar este punto, comentaremos el artículo 93 de la Ley del Trabajo.

"Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesionales, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas de aplicación".

Toda vez que los legisladores no determinaron el campo de aplicación de estos salarios; será la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la que a través del Consejo de Representantes determinará la fijación de éstas retribuciones profesionales por áreas, consecuentemente dichos salarios serán tres diferentes al igual que los generales.

Actualmente dicha Comisión ha determinado ochenta y ocho diferentes profesiones, oficios y trabajos especiales; entre los cuales se encuentran:

Albañilería oficial de, archivista clasificador en oficinas, cajero de máquina registradora, cantinero preparador de bebidas, carpintero de obra negra, electricista, maestro en escuelas primarias particulares, reportero en prensa diaria impresa; entre otros más.

Estos salarios se aplicarán en cada oficio o profesión a corde al área en que estén ubicados los trabajadores.

Cabe señalar la existencia de otros tipos de salarios entre ellos, el salario a destajo, pero para no desviarnos de nuestro tema no los analizaremos.

1.7 LA FIJACIÓN DEL SALARIO Y EL PRINCIPIO DEL SALARIO REMUNERADOR.

En su afán por unificar los salarios, los legisladores han dotado, como lo señalamos anteriormente, de atribuciones de vital importancia a la Comisión Nacional; una de las cuales es la fijación de los salarios mínimos.

Para su fijación, dicho órgano deberá realizar a través de su Dirección Técnica, los estudios tanto económicos, sociales, geográficos, entre otros más, para que el Consejo de Representantes pueda establecer los salarios, los cuales regirán durante el próximo año.

Sabemos que en la fijación de los salarios mínimos no se toma en cuenta el esfuerzo del trabajador, la importancia de la producción, la cantidad de unidades que realiza, entre otras más.

Debemos recordar uno de los principios Constitucionales establecidos, "el salario deberá ser remunerador y siempre será superior al mínimo". De ahí que derivamos su importancia. Ahora analizaremos el significado del "salario remunerador".

El maestro Briceño señala al respecto:

"...Es el que toma en cuenta la jornada y capacidad del trabajador, su pago será siempre superior del salario mínimo establecido". (10)

Por nuestra parte consideramos que son factores suficientes para demandar la remuneración, pero existen otras más.

En atención a este criterio, existen formas para medir la capacidad del jornalero, siempre que la naturaleza del trabajo lo permita; por ejemplo, en los trabajos por unidad de obra que permiten medir la producción del trabajador.

Pero existen trabajos en los que no se podrá medir la capacidad del subordinado, entonces se tomarán en

(10) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. ob.cit. p. 404.

consideración otros factores, (capacitación, esfuerzo, habilidad, entre otras).

Sí se debe tomar en cuenta la jornada, ya que el trabajador puede estar laborando menos horas de las legales y esté percibiendo el mínimo equivalente a una jornada completa, entonces la remuneración pudiese ser justa.

Por su parte el maestro Mario De la Cueva, señala que las Juntas deberán valorar, "la condición de la persona, su grado de preparación técnica, su eficiencia demostrada en otras empresas, la remuneración que perciban otros trabajadores de la misma o de profesiones similares en las fábricas de la zona económica en la que preste el trabajo..." (11)

En atención a este comentario , nosotros consideramos que el maestro se está refiriendo a demandar la igualdad de remuneración en aquellos trabajos que requieren, como ya hemos hecho mención, de capacidad, destreza, ciertos estudios, (o sea los empleos profesionales) y como lo señalamos, son mejor remunerados que los mínimos generales.

Para finalizar podemos decir, estos factores que debe tomar en consideración la Junta, son aplicables cuando se demande una remuneración superior al mínimo general.

Actualmente esta remuneración se encuentra regulada por los artículos 123, fracc. XXVII, Inciso "b", de la Constitución, y se refiere a la nulidad de los contratos de trabajo cuando fijen un salario no remuneratorio a criterio de la Junta.

Por su parte la L.F.T. establece en su artículo 57.

(11) DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. ob.cit. p.300.

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

Por su parte el artículo 85 de la misma ley establece:

"El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo. Para el salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo".

La Ley valora el trabajo realizado por el trabajador, desde su capacidad, su esfuerzo, el rendimiento que le genera al patrón y otros. Por ello intenta protegerlo, a fin de que se le remunere de acuerdo a estos factores.

Establece además la garantía que dicha retribución será superior al mínimo.

1.7.1 FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS.

El procedimiento se encuentra regulado en el Capítulo VIII, Título 11, de la L.F.T.

El artículo 571 establece el procedimiento para la fijación de los salarios.

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

Dichos estudios se enviarán a la Dirección Técnica en esta misma fecha, dicha autoridad deberá entregar su informe anual de todos los estudios e investigaciones que haya realizado, al Consejo de Representantes. Esta autoridad dispondrá del mes de diciembre hasta antes del último día hábil deberá dictar resolución en la que fije los salarios

mínimos; después de haber estudiado el informe de la Técnica, así como las opiniones presentadas por los trabajadores y patrones.

La Comisión Nacional expresará en su resolución, los fundamentos que los justifiquen y dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación, la que deberá hacerse a más tardar el 31 de diciembre.

El artículo 570 de la Ley Laboral dispone que los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia, siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen.

Se le podrá solicitar su revisión al Secretario del Trabajo y Previsión Social, éste la formulará ante el Presidente de la Comisión.

Los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones de Trabajadores o de Patrones, la presentarán al Secretario del Trabajo, y éste a su vez al Presidente de la Comisión.

Dicho representante, dentro de los tres días siguientes, convocará al Consejo de Representantes para estudiar la solicitud y decidir si son suficientes los elementos para proceder a su revisión.

En caso de ser afirmativo, ordenará a la Dirección Técnica para que en cinco días prepare un informe del movimiento de los precios y sus repercusiones en el Poder Adquisitivo de los salarios mínimos y otros datos que considere necesarios para que el Consejo de Representantes, en los tres días siguientes pueda disponer de información necesaria en la revisión de los salarios vigentes y fijar en su caso que deben establecerse.

Si la resolución es negativa, la pondrá en conocimiento

del Secretario del Trabajo.

La Comisión establecerá la fecha en la cual 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 se emita la resolución.

El Presidente de la Comisión Nacional 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.

1.8 PROTECCION AL SALARIO.

Son diversas normas que plasmó el legislador en el Capítulo VII, del Título 3º de la L.F.T., que bien pueden ser estudiadas cuidadosamente en una tesis completa.

Nosotros las analizaremos brevemente, por considerarlas no muy trascendentes para nuestro tema, no obstante su relación e importancia.

En el artículo 98 de la Ley del Trabajo, se plasma el principio de libre disposición del salario; el trabajador lo invertirá de la manera que considere favorable.

El salario es un derecho del trabajador; toda vez que puede ser su única fuente de ingresos para satisfacer sus necesidades, (se plasma el principio de irrenunciabilidad), previendo que el patrón pueda valerse de la ignorancia o pobreza del trabajador a fin de privarlo de su salario.

Por otra parte se prohíbe la imposición de multas de cualquier tipo; por tanto, el salario no podrá ser retenido por el patrón, deberá pagarlo en el lugar y tiempo establecido.

Al mismo tiempo los artículos 108 y 109, establecen la

garantía para el trabajador, éste tendrá seguro su pago en el lugar y fecha previamente determinada.

El artículo 112 señala el principio de inembargabilidad del salario, salvo para el pago de:

Pensiones alimenticias de la esposa, hijos y nietos decretados por autoridad competente. El patrón no podrá retener el salario por ningún motivo, y mucho menos impondrá multa alguna por la pérdida de la herramienta ya sea total o parcial o por cualquier otro concepto. Así pues el patrono deberá pagar el salario en la fecha y lugar previamente convenido.

Los pagos y demás indemnizaciones que se le deban al trabajador, serán preferentes a cualquier otro crédito.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, procederá al embargo y remate de bienes para cubrir el pago e indemnizaciones sin necesidad de que los trabajadores entren al concurso de quiebra. Así, dicha Junta será un órgano protector y defenderá los intereses de los trabajadores.

Otras normas protectoras las encontramos en el artículo 5º de la misma Ley, el cual dispone:

"Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos sea escrita o verbal la estipulación que establezca.

V. No producirá efecto alguno la fijación de salarios inferior al mínimo.

VI. Un salario que no sea remunerador...

VII. La que estipule un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros.

XI. Un salario menor que el 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.

Existen otras normas protectoras, las cuales no vienen al caso comentarlas, basta con establecer éstas que son los contenidos de los principios constitucionales para los trabajadores.

Todas estas disposiciones son las que actualmente regulan los salarios mínimos en nuestro país; y es así como se aplican en las tres áreas geográficas existentes.

2. CAPITULO SEGUNDO.

REGIMEN JURIDICO DE LOS SALARIOS MINIMO.

ANTECEDENTES HISTORICOS.

2.1 LA EPOCA PRECOLONIAL.

Como dicen los historiadores, poco hay que decir de las relaciones de trabajo suscitadas en esa etapa, los datos obtenidos carecen de tener algún rigor científico.

se dice en cuanto a esta época que los trabajadores eran libres, éstos se encontraban en lugares públicos, mercados, comercios, y otros en las ciudades; diariamente acudían a esos sitios, artesanos de todos los oficios y trabajadores comunes en busca de ser empleados.

No se tiene conocimiento exacto de como se organizaban las relaciones de trabajo, en cuanto al tiempo contratado, al tiempo que duraba el jornal, al salario percibido y demás prestaciones que se daban en aquellos siglos de la vida indígena.

2.1.1. LA COLONIA.

Los ordenamientos jurídicos más importantes que conocemos de esa época fueron las Leyes de Indias; "estas se dieron por iniciativa de los reyes católicos de España".

Se dice que fueron creadas con el fin de evitar la explotación de los indígenas, desposeídos de sus tierras por parte de los encomenderos.

Señala el historiador Genaro V. Vazquez, citado por el Doctor Dávalos, "La Legislación para las Indias, que entre

las disposiciones contenidas en esta recopilación destacaban por su importancia las que se referían a la jornada máxima de trabajo; los descansos semanales, que respondían a una motivación religiosa; el pago del séptimo día; la protección al salario, cuidando que su pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral; la protección a la maternidad; el establecimiento de la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios la, protección en relación con las labores en salubres; habitaciones higiénicas, y el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades". (12)

Estas disposiciones como señalan los historiadores tenían contenido social y humano, a tal grado que un gran número de éstos ordenamientos fueron adoptados por legislaciones de numerosos países entre ellos el nuestro.

En cuanto a sus disposiciones laborales señaladas, nuestro derecho del trabajo adoptó estos principios adaptandolos a los derechos sociales que gozan los trabajadores en la época actual.

Está legislación no era tan perfecta, tenía sus deficiencias como lo señala el doctor Dávalos; "no existe en los cuatro tomos de que se compone la recopilación, disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son mas bien medidas de misericordia, actos pios determinados por el remorder de la conciencia, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada".

(12) DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición Porrúa México 1991. pp. 24, 25.

Dicha legislación creada de buena voluntad por los reyes, la realidad fué otra, en la práctica no funcionaron estas disposiciones por diferentes circunstancias señaladas por el historiador Genaro V. Vazquez, quien "atribuye el escaso cumplimiento a estas leyes a las razones siguientes:

a) Falta de sanciones suficientes intimidatorias en las mismas leyes;

b) Ausencia de instrumentos efectivos para hacer cumplir la Ley o para investigar sus violaciones;

c) Confabulación de autoridades con capitalistas y encomenderos;

d) Ignorancia de la Ley en las provincias mas distantes;

e) Pretender que las Leyes elaboradas en la península fuerán a tener efectiva aplicación en la nueva españa.

Todos estos motivos llevaron al fracaso estas disposiciones y consecuentemente los indígenas fueron objeto del esclavismo durante años.

Posteriormente con el fracaso de la Legislación de Indias, surgieron otras disposiciones tales como:

La encomienda, el repartimiento, el trabajo por jornal, los obrajes y el taller de los gremios; todas éstas estaban encaminadas a evitar los abusos y explotación de los Indios por parte de los conquistadores o colonos; pero éstos siempre se las ingeniaban para someter al indigena.

La disposición de peonaje, fué una de las más benéficas para los conquistados; y consistía en que acudían voluntariamente a las haciendas para ofrecer sus servicios para las labores agrícolas, ganaderas y mineras; al ser empleados, éstos percibían un salario regular; parte de el se les pagaba en maíz, garantizando así su sustento.

Pero las maquinaciones por parte de los patrones; ofrecían préstamos a éstos trabajadores, obligandolos a endeudarse para así retenerlos en sus haciendas y no darles su libertad laboral por motivos de deudas. Estos artificios llevaron al fracaso este sistema.

2.1.2. LA EPOCA INDEPENDIENTE.

1) CONSTITUCION DE 1824.

Está Constitución fue creada como dicen algunos historiadores, entre ellos el Doctor Dávalos, mas bien para fines de estabilidad política; los legisladores les importaba más dar a conocer a todo el mundo, su libertad, su soberanía como país independiente.

Por lo que se refiere a los derechos sociales de la población, no surgieron cambios, las condiciones de trabajo del peonaje seguían siendo las mismas que en la colonia; las jornadas de trabajo eran de 18 horas laboradas y salarios de dos reales y medio, las mujeres obreras y los niños percibían un real por semana; los obreros percibían tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuído en más de una hora, esto significaba, en tres décadas el aumento de los salarios fué de seis centavos.

La situación económica para los trabajadores no había mejorado gran cosa con la independencia de México; los motivos eran que aún no lograban desprenderse totalmente del poder de los españoles, pues éstos formaban la décima parte de la población del país, y eran los dueños de casi todo el territorio, tenían el poder económico, eran los dueños de las ,inmensas haciendas, de los comercios, entre otras más; por lo que no era facil desposeerlos por completo.

Señala el Doctor Dávalos; "ni las Constituciones

Centralistas de 1836 (7 Leyes Constitucionales) y de 1843 (Bases Orgánicas), ni el Acta de Reformas de 1847, que retornaba al régimen federal, otorgaron beneficio alguno a los hombres que vivían de su trabajo".

2) CONSTITUCION DE 1857.

En esta Constitución se dan algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo, la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva.

"Ignacio Ramirez el Nigromante, reprochó a la Comisión el no haberse ocupado de los problemas sociales; demandó que se legislara para evitar penalidades que sufrían los jornaleros, habló de la insuficiencia del salario para la satisfacción de las necesidades de subsistencia del trabajador; se refirió a la necesidad de un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario, lo que constituye un pronunciamiento remoto en favor de la participación de las utilidades". (13)

Todos estos principios se dejaron fuera de la Constitución por el pretexto de que no era conveniente otorgarles los derechos sociales a los trabajadores por la situación económica del país, a cambio de desposeer y llevar a la ruina a las industrias que se encontraban en poder de los extranjeros.

3) LA LEGISLACION DE MAXIMILIANO.

Expidió el 1º de noviembre de 1865, la Ley del Trabajo

(13) Ibidem, p.33

del Imperio.

Disponía entre otras cosas:

- a) La libertad del campesino para superarse, sin consecuencias de la finca en la cual prestaba sus servicios;
- b) El establecimiento de la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas;
- c) El descanso semanal obligatorio;
- d) El pago de salarios en efectivo;
- e) La reglamentación de las deudas de los campesinos;
- f) El acceso sin obstáculos de los comerciantes a los lugares de trabajo;
- g) La creación de escuelas en las haciendas con más de 20 familias;
- h) El establecimiento de una inspección del trabajo; y
- i) La determinación de sanciones económicas en caso de violación de estas normas.

Todas estas disposiciones legales que instrumentó no lograron arraigarse.

4) CODIGO CIVIL DE 1870 Y EL CODIGO PENAL DE 1872.

Estas Legislaciones mas que un beneficio para el trabajador; eran Leyes protectoras para los patrones, las cuales en su mayoría perjudicaban a los jornaleros como lo señala el Doctor Dávalos en su obra Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo.

El Código Civil establecía entre otras normas, la obligación de la jornada de sol a sol y se establece la que convengan a las partes; por las necesidades que siempre tienen los trabajadores no tenían otra opción que aceptar la jornada establecida por el patrón.

Otra disposición consistía; en que el trabajador podía

renunciar al empleo sin tener responsabilidad, pero sin derecho a recibir prestación alguna.

Por su parte el Código Penal estableció entre otras normas benefactoras para los patrones la siguiente.

Se imponía una sanción privativa de libertad (8 días a tres meses de arresto) y una pecuniaria (multa de 25 a 500 pesos) o una de las dos anteriores, a quien se amotine, forme tumulto o ejerza violencia física o moral para hacer que suban o bajen los salarios o para obstaculizar el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

En otras palabras el hecho de agruparse para la defensa de sus intereses era un delito para los trabajadores.

Las leyes que se establecían reprimían y amaniataban al obrero de exigir algún beneficio; esto estaba ocasionando a que la inconformidad de la clase oprimida llegara al máximo al grado tal de no soportar mas injusticias y levantarse en armas como veremos a continuación.

El movimiento armado era inevitable y cada vez crecía más; empezaron a surgir descontentos contra el gobierno de Porfirio Díaz, se dieron algunos acontecimientos sobresalientes como las huelgas de Cananea y Río Blanco; cabe destacar que éstas fueron reprimidas con violencia, costándoles la vida a varios trabajadores, y se hacía notar la alianza entre el gobierno y la burguesía.

Se dice que estos antecedentes principiaron las luchas por los derechos sociales y que nuestro país fué la cuna de ellos, en los primeros años del siglo XX.

5) EL PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL.

Con los movimientos de lucha de los trabajadores y la

represión por parte del gobierno; Ricardo Flores Magón, junto con un grupo de correligionarios, suscriben el Programa del Partido Liberal Mexicano el 1º de julio de 1906, en la ciudad de San Luis Missouri; se caracterizaba por ser (antirreleccionista, antimilitarista, librepensador, xenófobo, anticlerical, laborista y agrarista).

Señala el Doctor Dávalos, "que es un valioso antecedente del artículo 123 Constitucional".

Dicho programa contaba con 52 puntos en el apartado denominado capital y trabajo (puntos 21 al 33) anarboló los siguientes postulados:

- 1) Fijar la jornada máxima de 8 horas diarias.
- 2) Establecer el salario mínimo de \$1.00 en general, pero susceptible de ser mayor en determinadas regiones, por vida cara.
- 3) Reglamentar el trabajo doméstico y a domicilio.
- 4) Tomar providencias para que se respete la jornada máxima y el salario mínimo en el trabajo a destajo.
- 5) Prohibir el empleo a menores de 14 años.
- 6) Obligar al establecimiento de medidas de higiene y seguridad en las minas, fabricas, talleres.
- 7) Dar, los patronos rurales, alojamiento higiénico cuando la naturaleza del servicio así lo exija.
- 8) Indemnizar en los casos de accidentes de trabajo.
- 9) Declarar nulas las deudas que los jornaleros tengan con sus amos.
- 10) Pagar el salario en efectivo.
- 11) No imponer multas a los trabajadores.
- 12) No hacerles descuentos en su salario.
- 13) No prolongar el pago del salario por más de una semana.
- 14) No negar al trabajador que se supere.

15) El pago inmediato de las prestaciones ya devengadas.

16) El señalamiento de imposición de penas severas y multas a quienes contravengan estas disposiciones.

17) Suprimir las tiendas de raya.

18) Restringir el número de extranjeros por empresa y garantizar que en trabajos de la misma clase no, se establezcan condiciones más bajas para los nacionales.

19) La obligatoriedad del descanso semanal.

Todas estas disposiciones fueron adaptadas por el constituyente de 1917; y son el antecedente del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

6) LEYES DE LOS ESTADOS ANTES DE 1917.

Antes de la Constitución vigente, se empezaron a dar en algunos Estados, los derechos sociales para los trabajadores ya de forma oficial; entre estas normas destacan:

En Aguas Calientes 1914, se establece el descanso semanal, la jornada máxima de 8 horas, y prohibieron las reducciones al salario.

En San Luis Potosí 1914, se establece el salario mínimo especial para el trabajo en las minas, el pago del salario en efectivo, la inembargabilidad del salario, entre otras más.

En Tabasco 1914. Se da la abolición de las deudas de los campesinos, la jornada máxima de 8 horas, y el salario mínimo.

En Jalisco 1914, Se expide el decreto que consignaba el descanso dominical, los días de descanso obligatorio y las

vacaciones; la jornada máxima de 9 horas, la prohibición del trabajo a menores de 9 años, el establecimiento del salario mínimo para el campo y la ciudad,, la protección del salario, el trabajo a destajo, el riesgo profesional, y se establecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Juntas Municipales).

En Veracruz 1914, Se impone el descanso semanal, la jornada máxima de 9 horas, con descanso para tomar alimentos, descanso semanal obligatorio, el salario mínimo, la responsabilidad patronal por riesgo de trabajo, un servicio médico adecuado, obligación de los empresarios de contruir escuelas primarias, el establecimiento de la inspección del trabajo y la organización de la justicia laboral, entre otras más.

En Yucatan 1915, Se crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, la Ley del Trabajo, entre otras; ésta contenía algunos principios que se incorporarían al artículo 123 de la Constitución, como la jornada máxima; el descanso semanal, el salario mínimo, y la defensa de las retribuciones; las asociaciones, los contratos colectivos y las huelgas; estableció las Juntas de conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo; y reguló el trabajo de menores y mujeres, la higiene y seguridad en la fábricas y los riesgos de trabajo.

En Coahuila 1916, Se promulga su Ley del Trabajo que reproduce el proyecto Zubarán tan solo agregó tres capítulos relativos a accidentes de trabajo, Conciliación y Arbitraje para la solución de los conflictos y participación de los beneficios de las empresas.

Todas estas disposiciones fueron la base para crear el artículo 123 de la Constitución de 1917.

Algunos párrafos fueron copiados de la obra (Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo), el Doctor Dávalos con el fin de no alterar el contenido del texto, y por considerarlo adecuado para el mejor entendimiento del lector.

Otros párrafos los resumimos e interpretamos a nuestro entender, para explicar de forma breve estos antecedentes; y no alejarnos de la finalidad de nuestro tema.

2.2 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

Con el surgimiento de nuestra Constitución de 1917, se consagran también los derechos sociales para los trabajadores mexicanos.

Fué tal vez el homenaje hecho por el constituyente en esa época, para aquellos trabajadores que atravez de la historia entregaron sus vidas, en una lucha incansable hasta ver alcanzados los derechos plasmados en el artículo 123.

Del mencionado precepto sobresalen infinidad de normas protectoras, entre ellas se encuentran los salarios mínimos, los cuales son objeto de nuestro estudio.

Estos derechos cuyo fin es esencialmente, proteger a la clase trabajadora de los abusos que se venían cometiendo en su contra por los patrones, en los cuales se limitaba el derecho de percibir el pago por su trabajo, (no se les pagaba; aveces el pago era parcial, se les retribuía con productos, o se les obligaba a comprar en las tiendas de raya propiedad de los patrones).

Estas eran sólo algunas de las arbitrariedades cometidas por los patrones contra la clase obrera; por lo que los legisladores de 1917, y posteriormente en la Ley

Federal del Trabajo de 1931, se vieron en la necesidad de legislar normas en favor de los trabajadores, entre éstas destacaron la protección al salario, cuyo objetivo consistía principalmente que el trabajador percibiera el pago justo por su trabajo. Además esta retribución debería ser suficiente para satisfacer sus necesidades señaladas en la Ley vigente.

Estas normas fueron plasmadas en las fracciones VI, VII, VIII, IX, y X, del multicitado artículo 123 de la Constitución.

La fracc. VI, establece: "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que 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, considerandolo como jefe de familia...".

En atención a este precepto desprendemos los siguientes comentarios.

En primer lugar, el constituyente determina la existencia de zonas regionales, en los que se aplicarán los diferentes salarios acorde a la vida económica de cada una de ellas.

Con ello el legislador, percatandose de la variación en algunas zonas económicas del costo de la vida, es decir, los distintos precios que tienen los mismos artículos de consumo en los diversos lugares, determinó la posibilidad de establecer un salario para todo el país, toda vez que beneficiaría a trabajadores de algunas zonas en las cuales los productos se vendían a bajo costo, consecuentemente el valor adquisitivo del dinero sería suficiente para satisfacer sus necesidades de jefe de familia.

Por otra parte, se perjudicaría a los obreros que se encontraban en otras zonas, en las cuales la vida económica era más costosa; por tanto el salario sería insuficiente para satisfacer las necesidades de éstos.

Como sabemos el pensamiento del constituyente, fué siempre proteger, no a unos trabajadores, sino a la totalidad de ellos. De lo contrario rompería el principio de equidad y justicia.

En lo que se refiere a las necesidades normales, se entiende, como todos los gastos indispensables de esa época, los cuales debe hacer la familia diariamente, como el transporte, comida, vestido, y en general todas las necesidades del hogar entre otras más.

Por placeres honestos, lo equiparemos con los necesidades sociales y culturales señaladas en el texto vigente y son: la concurrencia a espectáculos, bibliotecas, museos, entre otras más.

Por otra parte el legislador señala el término obrero, y lo interpretamos, como el jornalero que presta su fuerza en los medios de producción a cambio de un salario.

El constituyente establece las retribuciones mínimas tomando como base al obrero, él cual es el peor remunerado en comparación con cualquier otro; de tal modo que si éste satisface sus necesidades, cualquier otro trabajador mejor remunerado, con mayor razón las cubrirá.

Estas ideas deben haber pasado por las mentes de los legisladores al plasmar estas normas.

Por lo que toca a las fracciones VII y VIII; ambas no han sufrido reforma alguna, por tanto no las mencionaremos;

toda vez que ya las hemos analizado anteriormente.

Por lo que se refiere a la fracc. IX, el texto original señalaba:

" 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 formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado".

En este precepto podemos percatarnos de las facultades concedidas a los legisladores de los Estados, en lo referente a los salarios mínimos.

De esta lectura se deduce, que en cada municipio se establecía un salario.

Estas Comisiones debían de realizar los estudios económicos de su zona, y en base a esos estudios, debían establecer los salarios de tal modo que fueran suficientes para satisfacer sus necesidades señaladas por la Ley en esa época.

Estas se integraban con un número igual de Representantes de los trabajadores y de los patrones y uno de la autoridad municipal.

Disponían de un término de 30 días para estudiar la situación económica de la región, y una vez cumplido ese plazo, debían dictar su resolución y remitir el expediente a la Junta para su revisión. Estas a su vez en caso de no estar de acuerdo podían modificar su resolución.

Entonces podemos deducir que contra la inconformidad de salarios, éste órgano era competente para resolver cualquier controversia que se suscitase. Pero las Comisiones Especiales no cumplían satisfactoriamente sus funciones no realizaban eficazmente los estudios; no se reunían todos sus

miembros, o éstos eran incompetentes.

Esto obligó al constituyente a reformar esta fracc. IX, el 4 de noviembre de 1933. Dándole la posibilidad a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada entidad Federativa, para que fijara el salario mínimo respectivo a falta de integración de las Comisiones.

Consecuentemente, las Comisiones dejaron de fijar los salarios a sabiendas que lo haría la Junta.

Y así siguieron surgiendo inconvenientes para establecer los salarios; no obstante que el constituyente se empeñaba en proteger a los trabajadores. Las autoridades faltando a su ética, hacían caso omiso a la Carta Magna.

2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

No fué sino hasta el 18 de agosto de 1931, fecha en la que el Congreso de la Unión expidió la Ley Federal del Trabajo con fundamento en el artículo 73, fracc. X, de la Constitución ya reformada.

El proyecto de dicha Ley, que más se ajustó a lo establecido en el artículo 123, de la Carta Magna. Fué elaborado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; conservando el espíritu del constituyente, de establecer normas sociales perfeccionistas para los trabajadores.

Una vez analizado detenidamente dicho proyecto, al que se le dió el nombre de Ley Federal del Trabajo, se corrigieron y midificaron artículos. Finalmente fué aprobado y promulgado en la fecha antes mencionada.

Su publicación en el Diario Oficial fué ese mismo mes y año, entrando en vigor en esta misma fecha.

Plasmados los derechos de los trabajadores en nuestra consyitución de 1917, dicha Ley no hace otra cosa más que reivindicar estas normas sociales.

Debemos destacar el esfuerzo realizado por los legisladores para implantar los salarios mínimos, los cuales fueron redactados de la siguiente forma en el artículo 99, de la Ley Federal del Trabajo.

"Salario mínimo, es el que atendidas las condiciones de cada región sea suficiente para satisfacer las neceidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que percibe el salario".

"Para los trabajadores del campo, el salario mínimo se fijará tomando 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 disminuyan el costo de la vida". (14)

Podemos observar que la Ley traducía de forma exacta el pensamiento del constituyente de 1917, sólo intercambia las palabras sin perder el espíritu plasmados en la Carta Magna.

Esta legislación señala además, que el trabajador gozará de un día de descanso, por lo menos cada semana y será remunerado. Entendemos entonces, que el salario se fijará en relación a la jornada de trabajo, y no en función de la producción del trabajo.

Pero consideramos, los salarios del campo son

(14) DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. T.I. ob.cit. p. 300

inferiores a los generales, pues la ley nos da a entender que pueden ser completados con todas aquellas facilidades otorgadas por el patrón a sus trabajadores y de alguna forma le faciliten su forma de vida tanto en lo económico como en lo social.

Por otra parte el maestro De la Cueva, señala la interpretación equivocada que hace la ley al concepto de necesidades normales señaladas en la Constitución y la propia ley en su artículo 99, pero en el artículo 416 altera el sentido del constituyente al cambiar el término de necesidades básicas por necesidades mínimas.

Dicho precepto establecía una vez reformado:

"Instaladas las Comisiones con sujeción a las instrucciones recibidas de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, que corresponde dentro de un plazo no mayor de 30 días; estudiarán la situación económica de la región donde se trate de fijar el tipo de salario mínimo y los diversos géneros de trabajo. Al efecto recabarán toda clase de datos e informe sobre:

II. El presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador". (15)

Por su parte el maestro Mario De la Cueva nos dice:

"...las autoridades del trabajo sostuvieron que el salario mínimo era un salario vital.

Dicho salario al que se refiere el artículo 99, de la Ley del Trabajo, no es precisamente un salario remunerador, para cuya fijación debe tomarse en cuenta la productividad del trabajo, sino un salario vital, en el cual entran como

(15) LEGISLACION SOBRE TRABAJO. Felipe Santibañez. Información Aduanera de México. México 1937. p. 407.

factores las necesidades del trabajador y su familia". (16)

Nosotros nos adherimos a este criterio del maestro De la Cueva. La Ley alteró el pensamiento del Constituyente, ya que consideramos a las necesidades normales y las vitales como conceptos diferentes.

Al iniciar el presente trabajo, definimos las necesidades vitales, las cuales recordemos que son aquellas que toma en consideración la vida del trabajador como hombre en su expresión material y biológica, y no como un individuo al que se le imputan deberes y derechos.

En sí consideramos que éstas son, el alimento, vestido, vivienda; son las vitales para la subsistencia del hombre.

En cuanto a las normales, las señalamos en el punto anterior y observamos que su campo es más extenso. Están encaminadas a satisfacer, no sólo las necesidades vitales del trabajador, sino también proporcionarles una forma de vida desahogada y digna.

Por otra parte rompe con el principio de salario remunerador; toda vez que en su interpretación califica al salario mínimo como no remunerador, ya que para su fijación no se toma en cuenta la productividad del trabajo, sino las necesidades del trabajador y su familia.

Esta interpretación que señala la Ley, impide todo avance de superación económica del trabajador y podemos afirmar que mientras existan los salarios mínimo, el trabajo no podrá ser remunerado adecuadamente.

En este caso la Ley viene a darle un retraso a los

derechos sobre salario que con tanto esfuerzo se habían logrado plasmar en la Carta Magna.

Pero en cierta forma la propia Constitución no está libre de culpa, ya que debió definir el concepto de necesidades normales, de la cual no se prestara a confusiones.

Así pues, se fijarían los salarios mínimos acorde a la interpretación que hizo la Ley hasta la reforma de 1962.

Con esta reforma se pretende subsanar las deficiencias cometidas tanto en la Constitución como en la Ley del Trabajo.

2.4 LA REFORMA DE 1962.

Una vez que habían transcurrido 31 años de vigencia de la Ley de 1931 y se habían suscitado diferentes cambios, debido al crecimiento económico del país, en materia de trabajo aparecieron diferentes oficios y trabajos que no era posible se les aplicara el régimen del mínimo salarial. Además tanto las Comisiones Especiales como la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, actuaban cada vez deficiente para fijar los salarios.

Consecuentemente se necesitaba forzosamente reformar la Fracción VI, del Apartado A, del Artículo 123 Constitucional.

Era necesario subsanar las deficiencias tanto del Constituyente de 1917, así como los Legisladores de la Ley de 1931. Consecuentemente se debía terminar como señalaba la Comisión citada por el maestro De la Cueva:

"Con la pugna de la idea del salario mínimo vital, con los principio adoptados por el derecho nuevo; así como también que la fijación por comisiones municipales que fué

en su tiempo una solución política y no técnica; no permitía un estudio nacional del problema que hiciera posible la supresión de las pugnas intermunicipales y la fijación de salarios mínimos remunerados y justos". (17)

Estamos de acuerdo en que efectivamente el Constituyente tuvo deficiencias en materia salarial, debido tal vez al inmenso trabajo que tuvieron que realizar, o tal vez influyó el factor político al concederle la libertad a las Entidades Federativas para fijar los salarios acorde a la situación económica. Esta forma aparente resultaría ideal, cosa que no ocurrió y consecuentemente empezaron los conflictos entre los municipios, debido a la desigualdad de salarios que se establecían.

Otro de los problemas fué también la imposibilidad de establecer un estudio real de la situación económica del país, por lo cual era necesario tratar de unificar los salarios.

Por otra parte se intentó devolver el espíritu que el Constituyente había plasmado de salario mínimo justo y remunerador, privado por la mala interpretación hecha por la Ley del Trabajo de 1931.

Así podemos seguir citando los diversos problemas que se suscitaron y motivaron al presidente López Mateos en el año de 1961, para reformar las diversas fracciones del Artículo 123; entre ellas la fracción VI de la Carta Magna.

El 22 de Noviembre de 1962, se reformaron las fracciones citadas, quedando de la forma siguiente:

(El enunciado principal se conservó de la misma forma en que lo hemos estado citando).

(17) Ibidem. p. 312

Fracc. VI. " Los salarios Mínimos que deberán disfrutar los trabajadores, serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas, los segundos se aplicarán en rama determinada de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales".

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

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

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los trabajadores, patronos y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión que se integrará en la misma forma prevista por las Comisiones Regionales.

De dicho precepto destacan los siguientes puntos:

- a) La creación de los salarios mínimos profesionales;
- b) Se modifica el sistema político para determinar los salarios;
- c) Se hace mención del salario mínimo para los trabajadores del campo acorde a sus necesidades;
- d) Aparece una nueva autoridad para fijar los salarios;
- e) se modifica el concepto de salario mínimo general, con el fin de terminar con la pugna existente entre necesidades normales y vitales; y así recuperar su verdadero sentido de salario justo.

Los salarios profesionales vienen a ser la solución a

los problemas de las autoridades laborales. Debido, como ya señalamos, al crecimiento económico del país, aparecieron ciertos trabajos y oficios que requerían de una determinada capacitación, adiestramiento, o de ciertos estudios técnicos y profesionales. De tal manera que no era justo para los trabajadores percibir un salario mínimo general; toda vez que rompería el principio de salario remunerador. Además estos salarios profesionales eran la solución para devolver el verdadero sentido de salario mínimo remunerado que estaba en la mente del constituyente de 1917.

Así también era la oportunidad, de terminar con el estancamiento de superación, la cual afectaba al trabajador, que la Ley de 1931 le había privado; al establecer en su definición los salarios mínimos, referente a que estos no eran un salario remunerador, en los cuales no se tomaría en cuenta la producción del trabajo, sino un salario vital en el que se fijaría en relación a las necesidades vitales del trabajador y su familia.

Estos salarios como la Ley señalaba se aplicarían en determinada rama de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

En la aplicación de estos salarios resultaba imposible determinar todos los diferentes trabajos y oficios existentes en toda la República; por lo cual la Ley los establece en aquellos trabajos más comunes que existían en esa época, tales como:

- a) En el aprendizaje.
- b) En el trabajo a domicilio para las diferentes labores.
- c) En el trabajo doméstico.
- d) En el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos.

Otra de las formas, consistió en terminar con el

sistema político para determinar los salarios.

Como sabemos, anteriormente cada municipio fijaba su salario mínimo, y como ya señalamos dicho sistema fracasó por las razones ya expuestas.

Ahora con la reforma se pretende unificar los salarios; a fin de agrupar a los municipios con condiciones económicas similares, para que se aplique un mismo salario.

Estos municipios se agruparon por las llamadas zonas económicas, en las cuales no existe un número determinado para integrarlas; tampoco pertenecerán necesariamente a un mismo Estado, los que integren una zona.

Con esta modificación se pretende terminar con las pugnas existentes entre municipios colindantes.

Otro punto destacado en la reforma, fué el establecimiento de una nueva autoridad para fijar los salarios mínimos.

Una vez que se cambia el sistema político para determinar los salarios; desaparecen las autoridades que lo fijaban, como son, las Comisiones Especiales, las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje. Estas son suplantadas por las Comisiones Regionales; éstas se integran con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, y estaban subordinadas a la Comisión Nacional, éstas se integraban igualmente en forma tripartita con representantes de los tres sectores.

En cada zona económica existía una Comisión Regional; la cual realizaba los estudios económicos necesarios; así como las necesidades de los trabajadores para fijar los salarios, los cuales tenían que ser sometidos ante la Comisión Nacional para su aprobación, ésta tenía la facultad de desaprobado o modificar los salarios según lo considerara conveniente.

Finalmente se amplían las necesidades de los trabajadores que debían satisfacerse con el pago del salario mínimo.

La nueva reforma señala: "...deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos". (18)

Con ello se pretende otorgarle al trabajador un salario digno que logre satisfacer sus necesidades como jefe de familia, y obtener una forma de vida humana y desahogada, de tal forma que la Ley no confunda el término de las necesidades normales como ocurrió en la redacción de 1931.

Dichas reformas, aunque fueron realizadas con todo el propósito de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. En la práctica no tuvieron el éxito deseado, prueba de ello fueron las reformas posteriores que se dieron en esta materia.

2.5 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Toda vez que la Ley de 1931 fué elaborada para un país, el cual aspiraba al crecimiento, al desarrollo en todos sus sentidos. Los principios que lanzaban los legisladores se amoldaban propiamente a esa etapa del país.

Consecuentemente, 37 años después el país había alcanzado un gran desarrollo económico e industrial; tanto interno como externo. Por lo que los principios de la Ley ya no se adecuaban a esta época; por lo tanto se requería de una nueva Legislación laboral, con el fin de adaptar los

(18) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa, México 1981. p. 185.

derechos sociales de los trabajadores a los nuevos sistemas económicos, políticos y sociales.

Otra justificación fué, que el derecho del trabajo no es estático, sino deberá ser siempre dinámico debido al constante avance del país, tanto en el campo industrial como en el comercial.

Entre sus misiones será proteger a la clase trabajadora sin alterar el desarrollo económico y político de la nación. Así pues, el 1º de mayo de 1970, entra en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo.

Nos dice el Dr. Dávalos, que dicha Ley tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación.

a) El primero es de 1962, que fué el resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos, del cual entre sus diferentes reformas, destacó la fracción VI, del Artículo 123, Apartado A, en la cual se establece una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos.

b) El segundo anteproyecto, fué el concluído en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz.

Dicho proyecto una vez observado por lo diferentes sectores interesados, en diciembre de ese mismo año el Ejecutivo lo presentó a la Cámara de Diputados, como una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Efectuándose una segunda discusión con la participación de representantes de los trabajadores y de los patrones.

"Posteriormente el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora. Al término de ésta, el

proyecto no sufrió modificación alguna en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fué publicada en el Diario Oficial del 1º de Abril de 1970, entrando en vigor un mes después de ese mismo año". (19)

Es necesario hacer un resumen, copiado de la obra, Derecho del trabajo, Tomo I, del autor citado; a fin de darle a conocer al lector de manera breve, los antecedentes de la Ley vigente, además no consideramos necesario estudiar a fondo los trabajos de las Comisiones, para no alejar al interesado de nuestro tema.

Debemos señalar que la nueva Ley no hizo reforma alguna a los artículos referentes a los salarios mínimos. La explicación es la siguiente; la Comisión elaboradora del proyecto de la Legislación vigente, fué la misma que realizó las reformas de 1962; en las cuales sabemos, se modificó la fracción VI, relativa a los salarios mínimos.

Lo que hizo fué ratificar lo establecido en 1962 y lo pasa textualmente y lo contempla en un solo capítulo.

De esta forma los salarios se fijarían bianualmente por zonas económicas por medio de Comisiones Regionales subordinadas a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

2.6 LA REFORMA DEL 27 DE SEPTIEMBRE DE 1974.

Habían transcurrido tan solo cuatro años de vigencia de la nueva L.F.T. cuando empezaron a surgir ciertos problemas de carácter económicos y políticos en el país que atentaban los derechos de los trabajadores.

(19) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo, T.I. Cuarta Edición. Trillas, México 1962. p.133.

Menciona el maestro Nestor De Buen, que debido "a la situación económica por la que atravesaba el país en 1974, determinó una revisión de la Ley a propósito de los salarios mínimos, afin de lograr que el fenómeno inflacionario no prdujera deterioros considerables en el valor adquisitivo de la moneda, de tal manera que no pudieran ser atenuados o remediados por la revisión más frecuente de los salarios mínimos". (20)

Con ello, el entonces Presidente Luis Echeverría propone la reforma en materia de salarios; mismos que fueron aprobados por el Congreso. El punto más sobresaliente fué la modificación al artículo 570, en el que se establece; los salarios mínimos se fijarán anualmente y no bienal como se venía haciendo desde su establecimiento.

Se pretendía proteger al trabajador de los constantes cambios económicos que sufría el país debido al fenómeno inflacionario, el cual como sabemos, la moneda nacional tiende a disminuir su valor en relación con la moneda extranjera; consecuentemente hay un aumento en el costo de los productos, por lo cual el valor adquisitivo de la moneda va disminuyendo de tal modo que el salario es insuficiente para satisfacer las necesidades señaladas por la Ley.

La Ley de 1931 establecía que los salarios se fijarían bienal, y no existía fundamento legal para su revisión; el trabajador se encontraba indefenso para solicitar un aumento salarial proporcional al costo de la vida, y por otra parte no era posible que pudiera soportar el fenómeno inflacionario con el salario percibido.

Por lo tanto era necesario reformar los artículos

(20) DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. T.II. Novena edición, Porrúa, México 1992, p. 233

relativos a los espacios, con el objeto de que el trabajador pueda obtener un aumento proporcional al costo de los productos, cuando se presenten estos tipos de fenómenos y de tal modo que el valor adquisitivo de su salario sea el suficiente para satisfacer sus necesidades materiales, sociales y culturales, y proporcionandoles la educación obligatoria a sus hijos.

Consecuentemente fueron reformados los siguientes artículo:

Art. 561, señala las diferentes atribuciones y deberes de la Dirección Técnica; la fracc. VI, establece: "Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para las principales localidades del país".

De esta adición al artículo, opinamos que se hace con el fin de mantener informada a la población del costo de la vida, así mismo servirá como fundamento para que las autoridades encargadas de solicitar la revisión de los salarios, estén en aptitud de hacerlo.

Se adiciona además la fracc. VI al mismo al artículo, "resolver previa orden del Presidente, las consultas que le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios".

Con este párrafo se entiende que la Dirección Técnica constantemente estará realizando los estudios económicos necesarios, a fin de estar en posibilidad de resolver toda consulta que se le plantee y es una obligación de la cual no deberá rehusarse.

La reforma mas trascendente fué al artículo 570 que establece:

"Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán

a regir el 1º de Enero del año siguiente".

Como lo señalamos, anteriormente se fijaba cada dos años; consideramos la reforma de justa, toda vez que no es posible el aumento al salario en ese periodo. En ese lapso ocurren variaciones considerables en el costo de la vida; de tal modo que el valor adquisitivo del salario cada vez rinda menos.

Por lo tanto, la reforma en cierto modo beneficia al trabajador, toda vez que obtendrá un aumento anualmente.

Finalmente se reformaron los artículos 571 y 573. Estos se refieren al derecho que tienen, tanto los trabajadores como los patrones para presentar a la Dirección Técnica los estudios que juzguen necesarios para la fijación de los salarios mínimos.

Así también el artículo 573, se refiere al plazo que tienen las Comisiones Regionales para rendir sus dictámenes en la fijación de los salarios, así como las facultades que tendrá la Comisión Nacional para resolver sin la opinión de las Comisiones Regionales.

Como podemos observar, esta reforma empieza a otorgarle más facultades a la Comisión Nacional, hasta que finalmente con las reformas posteriores se les dota de todas las atribuciones para fijar arbitrariamente los salarios mínimos, como veremos en el siguiente punto.

2.7 LA REFORMA DE 1982.

Nuevamente en la década de los 80's, el país atraviesa por una crisis económica, por lo cual el valor de la moneda tiende a perder su valor adquisitivo; consecuentemente el salario del trabajador se ve desproporcionado considerablemente. Por lo que el legislador considera

pertinente hacer algunas reformas a los salarios mínimos.

Estas se hicieron a los artículos 570, 571, y 573.

En lo referente al artículo 570 se le adiciona un segundo párrafo; en el cual se permite la modificación de los salarios mínimos durante su vigencia. Así lo señala:

"Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen".

De esta forma se abre la posibilidad para que el trabajador esté en posibilidad de obtener un aumento al salario cuando se presenten éstos fenómenos inflacionarios.

De este modo el legislador pretende proteger al salario, en el sentido de que éste pierda su valor adquisitivo y se desproporcione con el costo de la vida, de tal modo que el subordinado quede imposibilitado de satisfacer sus necesidades plasmadas en la Carta Magna.

Este mismo artículo faculta a la Comisión de los Salarios Mínimos y a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para solicitar la revisión de los salarios cuando existan las circunstancias económicas que lo justifiquen.

Por lo que toca al artículo 571, se le adiciona una fracción segunda, que establecía la obligación de la Dirección Técnica de hacer llegar a las Comisiones Regionales, los informes a que se refiere la fracción IV del Artículo 652 de la Ley, en la primera quincena del mes de octubre.

Al artículo 573, se le agregan dos apartados, en los que se establecían los procedimientos para modificar los salarios tanto anualmente como excepcionalmente.

2.8 LA REFORMA CONSTITUCIONAL DEL 22 DE DICIEMBRE DE 1986.

En 1986 nuestra Carta Magna nuevamente es reformada la fracción VI del Artículo 123 del Apartado "A" y es la última reforma hecha a esta fracción de tal manera que esta reforma es la plasmada en los textos vigentes.

Dicha reforma fué publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de diciembre de 1986, entrando en vigor el 1º de Enero de 1987.

Los principales puntos fueron reformados son:

a) Se sustituye el concepto de "zona económica" por el de "área geográfica".

Como un paso mas para unificar los salarios, el legislador sustituye las 86 zonas económicas existentes por las tres áreas geográficas. Consecuentemente se fijarán tres diferentes salarios mínimos generales en el país.

b) Se sustituyen las palabras de; "las condiciones de las actividades industriales y comerciales" por "las distintas actividades económicas".

Esta modificación no altera el sentido de los salarios.

c) Desaparecen las Comisiones Regionales dejando a la Comisión Nacional la potestad para fijar los salarios mínimos.

En las reformas anteriores veníamos señalando las facultades que se estaban otorgando a la Comisión Nacional con el fin de que fuera la única fijadora de los salarios mínimos a nivel nacional. Así como la determinación de las distintas áreas geográficas existentes.

d) Finalmente se anula el tercer párrafo y con ello, desaparecen los salarios mínimos del campo.

2.9 LA REFORMA DE 1987 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Una vez reformada la Constitución en materia de

salarios mínimos, era necesario adaptar estas modificaciones a la Ley Federal del Trabajo. Por lo que la Ley se ve en la necesidad de reformar su Capítulo relativo a los salarios mínimos. Pero como señala el maestro De Buen, la Ley va mas lejos de la Constitución; toda vez que adapta las reformas salariales a la Ley y crea las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional en su Capítulo VII, del Título Once.

Estas son creadas tal vez, para no desposeer completamente a las Entidades Federativas de sus Órganos salariales; y aunque éstas estarán subordinadas a la Comisión Nacional podrán otorgar, recopilar informaciones a través de sus estudios, y las cuales de alguna forma servirán a la Comisión para que ésta fije los salarios proporcionales en esas Entidades.

Otra reforma a la Ley Laboral es al artículo 570, en lo que se refiere a los Órganos encargados de solicitar la revisión de los salarios durante su vigencia, anteriormente eran facultadas la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Comisión Nacional. La reforma establece que dicha potestad la tendrán también; los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones de Trabajadores o de los Patrones. Previo cumplimiento de los requisitos que la propia Ley establece.

Estas son las reformas realizadas a los salarios mínimos desde su vigencia y hasta la fecha siguen vigentes estos artículos.

En este capítulo intentamos dar a conocer al lector el surgimiento de los salarios mínimos en nuestro país,; así como las reformas que se han dado en las Legislaciones reguladoras de estas normas con el objeto de mostrar al interesado los principios constitucionales referentes al salario, y cómo se han ido deformando a través de las reformas, hasta los textos vigentes.

3. CAPITULO TERCERO.

BASES PARA MEJORAR LOS SALARIOS MINIMOS.

3.1 CREACION DE NORMAS A FIN DE REGULAR LOS SALARIOS ACORDE A LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES.

Hemos visto en los dos capítulos anteriores las circunstancias que implican el sistema deficiente existente en nuestro país, tanto en la creación de las normas concernientes a los salarios mínimos como en su aplicación, desde su promulgación en nuestra Constitución.

Los legisladores han intentado subsanar estas deficiencias mediante la derogación, creación y reformas de normas; pero como ya hemos observado, esto no ha dado resultado alguno en beneficio de la clase obrera.

Por el contrario, a los trabajadores se les ha orillado a una situación más miserable de extrema pobreza, su salario es insuficiente porque ni siquiera satisface sus necesidades materiales como son, (alimentos, vestido, vivienda y otras más señaladas anteriormente). Total que el salario mínimo establecido es notoriamente desproporcionado en relación con el costo de la vida.

La frase que señala el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, "...deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia...", ha perdido su sentido y ha pasado a ser letra muerta, no obstante que el legislador intentó proteger al trabajador, las autoridades del trabajo no las han aplicado correctamente.

Las circunstancias que han ocasionado este problema salarial son las siguientes:

- 1) Primeramente consideramos que el órgano responsable

es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos por los siguientes motivos:

A) Por lo que es el Órgano en quien recae la facultad para determinar arbitrariamente los salarios mínimos.

B) Los estudios técnicos que realiza la Dirección Técnica para la división de la República en áreas geográficas son deficientes.

Dadas las diversas actividades económicas que realizan en nuestro país, no es posible establecer solo tres diferentes áreas en las que varía el costo de la vida.

El ejemplo lo tenemos en el área geográfica "A", en la que se engloban diferentes actividades tales como:

a) La ganadera; actividad que realizan algunos municipios de los Estados del norte como son, Chihuahua, Sonora, Baja California Norte, entre otros.

b) Turística; Acapulco de Juárez del Estado de Guerrero, Baja California Sur, Colima, Veracruz, entre otros más.

c) Empresarial; podemos citar al Distrito Federal entre otros.

d) Industrial; el Estado de México, Nuevo León, Tamaulipas, entre otras.

e) Comercial; el Distrito Federal, Veracruz, Estado de México, y otros.

Cabe señalar que estos Estados no se dedican exclusivamente a una sola actividad, pues existen diferentes actividades económicas que se realizan en una misma Entidad; tal es el caso del Distrito Federal, donde se desarrollan fuentes de ingresos en las ramas empresariales, comerciales, industriales, turística, entre otras; y así existen otros Estados con actividades similares.

Lo que queremos señalar, es que no es posible

establecer un mismo salario en las determinadas áreas, existiendo tantas diferencias entre éstas.

El ya multicitado costo de la vida, es variante entre las Entidades que se encuadran en una área geográfica.

Un ejemplo; con una cierta cantidad de dinero podemos comprar determinados productos en el Distrito Federal y si vamos a Acapulco o Veracruz con esa misma cantidad monetaria, no vamos a poder comprar esos mismos productos; tal vez no sea suficiente o nos sobre algo de dinero.

Queremos señalar que el costo de la vida, no es igual en el Distrito Federal y en Acapulco o Sonora, influye bastante la actividad principal que se realice en determinada Entidad. Cuando las actividades son de carácter industrial, los productos normalmente son más baratos por elaborarse en ese mismo lugar o viceversa, estos productos suelen ser más caros cuando se venden en las Entidades que se dedican a actividades turísticas, comerciales o empresariales, entre otras.

Por ello consideramos que dicha división es inadecuada.

B. No practica las investigaciones y estudios necesarios para la fijación de los salarios mínimos.

Esta función a cargo de la Dirección Técnica ha fracasado, no obstante que cuenta con suficientes elementos para hacerse llegar toda información concerniente a la inflación en las determinadas áreas existentes, ya que además cuenta con las Comisiones Consultivas, las cuales funcionan como auxiliares de ésta; no logran determinar el costo real de la vida; toda vez que en todo el país existe una desproporción en el costo de los productos y el valor adquisitivo del salario mínimo.

La prueba de esta situación la estamos viviendo en

carne propia, basta con acudir al super, al mercado, o a la tienda de la esquina, para comprar la canasta alimenticia del día con tan solo \$20.15 del salario mínimo vigente, podemos darnos cuenta que con esta cantidad no podemos comprar ni siquiera la quinta parte de los alimentos indispensables para satisfacer nuestra dieta diaria y la de la familia.

Recordemos que faltan otros gastos, los cuales se encuadran dentro de las necesidades materiales como son; transporte, prendas de vestir, aseo personal mantenimiento del hogar, vivienda y otros.

No es posible sobrevivir con un salario desproporcionado, con el alto costo de la vida. Ante tal injusticia la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, cuyo fin es velar por los intereses de los trabajadores; por el contrario sus actos han ocasionado que los subordinados estén en condiciones mas miserables.

C) No analiza adecuadamente los cambios de mayor importancia que hayan observado en las diversas actividades económicas.

Esta afirmación la desprendemos del supuesto, el cual no es posible que las actividades económicas principales que se desarrollan en el país, estén estáticas.

Sabemos por los medios de información el crecimiento en la actividad comercial, empresarial e industrial, así como en la actividad turística.

Pero estos cambios en nada han beneficiado al gremio asalariado, ya que las Entidades municipales, las cuales fueron ubicadas en las áreas "A", "B" y "C", respectivamente, sí han tenido un notable desarrollo económico en sus Estados y no han sido cambiados de área. Entre ellos podemos citar a Guadalajara, Monterrey, Guanajuato, Hidalgo, Taxco Guerrero, entre otros más.

D) No valora las peticiones que hacen los trabajadores respecto a las condiciones de vida y de trabajo.

Toda vez que ya analizamos en el presente estudio, el obrero va en retroceso en lugar de ir adquiriendo nuevos derechos los va perdiendo; al exceso de la demanda de trabajo los patrones han aprovechado esta situación para exigirle mas al trabajador a cambio de menos prerrogativas para éstos.

Los ejemplo son; menos créditos para el INFONAVIT, el pésimo servicio que presta el IMSS, menos utilidades, se reducen los días festivos, se reducen los vales de despensa, en las huelgas los Sindicatos de los trabajadores se corrompen aprovechándose de la ignorancia del trabajador, total que el obrero ha pasado a ser tratado y humillado al igual que el campesino en las provincias.

Nos gustaría encontrar algún beneficio logrado por la Comisión Nacional de Salarios para el trabajador, pero desgraciadamente no lo encontramos.

En general estas son las principales irresponsabilidades que encontramos en este órgano.

Pero consideramos que independientemente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, existen otros factores económicos y sociales que de alguna forma intervienen en la afectación del salario del gremio obrero, tales como:

- 1) La inflación que constantemente sufre el país.
- 2) La devaluación de la moneda nacional.
- 3) El desempleo.
- 4) La falta de capacitación en el trabajo, entre otras.

Para mejor entendimiento explicaremos brevemente como afectan estos factores al salario.

- 1) Principiaremos en el análisis del factor inflación.

La inflación se entiende como un aumento general de los precios de los bienes (todos los artículos que están a la venta tanto alimentos como no alimentos); y de los factores de producción (aquellas materias primas que se necesitan para la elaboración de un producto, además de la mano de obra, tanto en los productos indispensables (comida, vestido, habitación, y otros) como en los no indispensables (automóviles), además de los salarios, las rentas del capital y otros.

La inflación es causada tanto por factores internos como externos.

A) De origen interno:

a) Baja producción agrícola e industrial en relación con la demanda; es decir que la producción nacional no es suficiente para satisfacer la alimentación de los habitantes del país.

b) Comercialización deficiente; el gobierno aplica técnicas ineficaces, por ejemplo al analizar las transacciones entre productos y consumidores.

c) Alzas salariales más ostensibles y muy generalizadas; (aunque son indispensables debido al alza de los precios) entre otras más.

B) De origen externo:

a) Crédito extranjero; los constantes préstamos que solicita el gobierno en el extranjero y cuyas cantidades tienen que ser pagadas en dólares.

b) Movimiento de capitales; en nuestro país existe una gran inversión extranjera y cuando empiezan problemas políticos en el país, el inversionista tiende a proteger su capital retirándolo del país; lo que se conoce como fuga de

capital.

c) Importaciones innecesarias; toda materia prima, así como los alimentos que se compran en el extranjero y los cuales a veces no se utilizan en el país; consecuentemente es mala inversión.

Con la inflación se afecta al salario de la siguiente forma:

Con el aumento de los precios, todos solicitan el aumento salarial, el cual ocasiona que la inflación crezca aún mas, pues el porcentaje que el empresario otorgue en el aumento salarial lo incluirá en el costo del producto, el cual aumentará su valor y que al final de cuentas puede ser el propio trabajador quien adquiera ese producto, y así sucede en todos los productos.

Así con el importe salarial otorgado no puede satisfacer los aumentos de todos los productos de consumo.

2) La devaluación de la moneda.

Es un concepto que está íntimamente relacionado con la inflación y se entiende como: "una reducción del valor de la moneda nacional en términos de las monedas extranjeras".
(21)

El efecto de la devaluación representa un abaratamiento de las exportaciones del país que devalúa con respecto a otros países y un encarecimiento de las importaciones como son maquinaria, refacciones, materia prima y otras, para el país devaluante.

Esto ocasiona un alza de precios en los productos importados y en los que se emplea la materia prima

(21) SELDON, Arthur. Diccionario de Economía. Alhambra mexicana. segunda edición, México, 1980. p. 195

extranjera o cualquier otro producto de manufactura nacional que se encuentre afectado por la devaluación.

Consecuentemente el costo de la vida se incrementa y da lugar a las demandas salariales por parte de la representación de la clase afectada.

3) El desempleo.

Ya lo hemos señalado en los capítulos anteriores y recordemos que es un instrumento utilizado por el patrón para explotar al trabajador bajo las amenazas de (o lo tomas o lo dejas, produces o te vas), y debido a la oferta de mano de obra existente en nuestro país, no hay otra opción que sujetarse a las condiciones del patrón.

4) La falta de capacitación.

Actualmente en nuestro país existen los Centros de Capacitación para los trabajadores, pero en realidad el interés de la clase obrera como del desempleado, es muy pobre, no hay voluntad de superarse, el estímulo existe pero el trabajador ya no cree, no quiere perder el tiempo en capacitarse a cambio de un mínimo aumento en su remuneración. En fin es una minoría los que toman estos cursos y tienen el interés y necesidad de progresar.

Estos son algunos factores los cuales han obstaculizado el trabajo de la Comisión Nacional. Por supuesto esto no es disculpa para que dicho órgano no cumpla con sus funciones, su deber es luchar en todo momento por otorgarle un salario justo y merecido al trabajador.

En nuestro país contamos con una excelente Ley del Trabajo, pero también tenemos autoridades y órganos gubernamentales que no son capaces de hacerla cumplir y peor aún, son éstas mismas quienes violan las normas salariales, entre ellas la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

En fin todos estos problemas señalados, han originado

la pobreza absoluta en la clase obrera, ya que este sector son los mas afectados y son a la vez los consumidores y los peores remunerados. Y como lo apuntamos en el primer capítulo, estos salarios son totalmente desproporcionales con el elevado costo de la vida.

Este problema salarial deberá solucionarse ya que puede ocasionar otros problemas secundarios mas graves; como actos delictivos por parte de los trabajadores, ya que se verán orillados a ese extremo debido a la pobreza en la cual se encuentran. Y no podemos hablar del futuro, sino que en la actualidad ya empiezan a repercutir estos efectos, basta con observar las estadísticas policiacas cómo ha aumentado el índice de delincuencia en los últimos años por causa de pobreza y esto no es consecuencia del desempleo solamente, sino también por los salarios ridículos que perciben los trabajadores.

Pero la solución no es fácil, como lo señalamos en varios los factores que están obstaculizando el desarrollo de los salarios.

Antes de buscar las soluciones en otras áreas, debemos empezar por solucionar los problemas que se presentan en esta materia salarial, como son:

- a) Reformar algunos artículo de la Ley Federal del Trabajo;
- b) Desaparición de órganos laborales, los cuales obstaculizan el desarrollo de los salarios; y
- c) La creación de autoridades que vigilen el cumplimiento de las normas salariales.

En las presentes reformas consideramos conveniente la creación de nuevos órganos y lo planteamos de la siguiente forma:

Primero. "La creación de un nuevo órgano denominado

(Comisión Nacional Reguladora de los Salarios Mínimos). La que suplirá a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, y tendrá las siguientes atribuciones:

I. Formular una escala móvil de salarios semestralmente a nivel nacional.

II. Analizar los estudios técnicos y económicos, que le envíen las Comisiones Estatales, a fin de determinar el costo real de la vida; así como el poder adquisitivo del salario para cada Entidad y publicarlo en los diarios de mayor circulación.

III. Aprobar anualmente los salarios mínimos para cada Entidad.

IV. Aprobar los salarios mínimos de emergencia cuando lo solicite alguna Entidad, siempre que existan circunstancias económicas que lo ameriten.

V. Publicar los salarios mínimos anuales y los de emergencia.

Otras atribuciones las señalaremos en el siguiente capítulo.

Segundo. Las Comisiones Estatales Reguladoras de los Salarios Mínimos tendrán las siguientes atribuciones:

I. Realizar los estudios técnicos necesarios para determinar las zonas económicas especiales en su Entidad, en las que el costo de la vida varíe a fin de establecer otros salaris mínimos en dichas zonas.

II. Fijar los salarios mínimos generales y profesionales, así como los de emergencia y solicitar su aprobación a la Comisión Nacional Reguladora de los Salarios Mínimos.

III. Practicar la investigaciones y realizar los estudios económicos necesarios y apropiados a fin de determinar el costo real de la vida en su Entidad.

IV. Formular una escala móvil de salario semestralmente en su Entidad correspondiente.

V. Auxiliar a la Comisión Nacional Reguladora de los Salarios Mínimos, proporcionándoles los estudios económicos necesarios que ésta le solicite.

VI. Publicar en periodos semestrales los resultados de la escala móvil de salarios en su Entidad respectiva.

Otras atribuciones complementarias las señalaremos en el siguiente capítulo.

Tercero. Se crea la Dirección Local de Vigilancia de los Salarios Mínimos, la cual tendrá las siguientes funciones:

I. Vigilar el cumplimiento del pago de los salarios mínimos.

II. Asesorar y proteger al trabajador sobre cualquier abuso de que pueda ser objeto relacionado con su salario.

III. Denunciar ante las autoridades competentes a los patrones que no cumplan con las exigencias de la Ley en el pago salarial e imponer las sanciones que le competan.

IV. Recibir y atender toda controversia que se le plantee.

V. Dictar laudo en los conflictos que se le presenten.

Y otras que señalaremos en el siguiente capítulo.

Como lo señalamos anteriormente, necesitamos una norma que especifique los elementos los cuales deberán tomar en consideración las Comisiones Reguladoras de los Salarios Mínimos, para fijar los salarios y las proponemos de la siguiente forma:

Para fijar los salarios mínimos se tomarán en consideración los siguientes factores:

I. Atendiendo a los estudios económicos de la escala móvil.

II. Al costo de la vida de cada Estado de la República.

III. La posibilidades de las empresas para pagarlos.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

IV. Las necesidades de los trabajadores.

En general consideramos que con el establecimiento de estas normas y de los nuevos organismos con otras atribuciones, se pueden mejorar los salarios mínimos.

En cuanto a su integración y funcionamiento de estas nuevas autoridades, las analizaremos en los puntos posteriores.

3.2 REVISION DE LOS SALARIOS MINIMOS EN LAS AREAS GEOGRAFICAS.

Mediante el desarrollo de los dos capítulos anteriores, observamos el problema que han enfrentado los organismos del trabajo concernientes a la división del país en zonas económicas y actualmente en áreas geográficas, así como la fijación de los salarios en las mismas.

Como sabemos el problema se inicia desde el momento en los cuales se establecieron los salarios en nuestra Constitución, primero porque se fijaron sin que existiera un esquema demarcado para su publicación y funcionamiento. En un principio se delegó esta función a las autoridades municipales, para ello se crearon Comisiones especiales y por razones que ya estudiamos éstas fracasaron; pues como lo señaló el maestro Mario De la Cueva, se delegaban estas atribuciones con fines políticos y no económicos; lo que el constituyente deseaba era conceder algunas funciones a las Entidades de la República y centralizar las más importantes en el Distrito Federal.

Posteriormente la fijación de los salarios correspondió a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, pero éstas tampoco cumplieron con su función, por su falta de ética, irresponsabilidad y otras causas. Consecuentemente con la división del país en zonas económicas, dichas Juntas

fueron sustituidas por las Comisiones Regionales las cuales estaban subordinadas a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Poco a poco el legislador ha venido intentando generalizar los salarios; primero con la creación de la Comisión Nacional de los Salarios y posteriormente con la reforma de 1986 sustituye las 86 zonas económicas que existían por las tres áreas geográficas existentes en la actualidad.

Las medidas que han venido tomando los legisladores para el mejoramiento de los salarios mínimos han fracasado, prueba de ello son las estadísticas presentadas en el siguiente capítulo en los cuales podemos observar como se ha ido deteriorando las condiciones de vida de los trabajadores a través de las décadas.

La situación de extrema pobreza se ha presentado en los últimos años como lo hemos venido comentando, con la creación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, teniendo esta la potestad absoluta para fijar los salarios en toda la República Mexicana.

No obstante el fracaso que han ocasionado las medidas tomadas por los legisladores, éstos no han intentado remediar las condiciones de los trabajadores; ya que estamos a casi una década en la cual se hicieron las últimas reformas salariales.

Han sido diez años más de extrema pobreza para la clase asalariada. Ahora que se pretende reformar la Ley Federal del Trabajo; considerando en lo personal en cuanto a las reformas salariales, si analizamos las medidas tomadas por los órganos laborales, éstas han sido siempre encaminadas a generalizar los salarios, ya que primero la potestad para fijarlos era de los municipios; posteriormente la tenían las

Entidades Federativas, luego se crearon las 86 zonas económicas, finalmente éstas se redujeron a tres áreas geográficas y una sola autoridad para fijarlos. El siguiente paso puede ser el de establecer un salario mínimo único para todo el país, como se viene comentando en los medios informativos.

Consideramos que se ha venido tomando el camino equivocado, pues no es posible generalizar un salario para todo el territorio nacional, así como no estamos de acuerdo en la existencia de tres áreas geográficas. Sabemos que la situación económica varía de una zona a otra debido a las diferentes actividades económicas, así como las condiciones naturales en algunos Estados de la República; se ven en la necesidad de dedicarse a determinadas labores, como en el campo, la industria, el comercio, la ganadera y otras.

Además la importación o la exportación de algunos productos de primera necesidad de una u otra forma determinan la variación del costo de la vida en algunas zonas del país.

Como señalamos en el punto anterior, no es posible que el costo de la vida sea uniforme en todo el territorio nacional; por lo que no se puede establecer un salario único bajo estas condiciones, así como no sería justo pagar el mismo salario para los diferentes trabajos que existen.

El problema salarial no se puede resolver de esta forma; lo que se debe intentar es buscar la remuneración más justa en las diferentes fuentes de trabajo existentes.

Una de las formas sugeridas es que se deleguen las funciones salariales a los Estados de la República de tal forma que sean éstos quienes analicen su situación económica y elaboren un parámetro para fijar los salarios mínimos en su propia Entidad.

Sí se ha demostrado a través de los años que la generalización de los salarios no ha funcionado, así como tampoco ha tenido buenos resultados, la centralización de funciones en un solo organismo (Comisión Nacional de los Salarios Mínimos). Entonces no debemos seguir con este sistema, consideramos conveniente volver a descentralizar las atribuciones salariales a las Entidades bajo nuevos sistemas más eficaces.

Ya hemos analizado en su momento las deficiencias que ha cometido la Comisión Nacional al determinar los salarios anualmente. Ahora debemos buscar las bases para intentar solucionar este problema.

En primer lugar sugerimos la sustitución de las áreas geográficas por zonas económicas estableciendo una en cada Entidad Federativa.

Ya señalamos que no es posible unificar los salarios, así como es imposible generalizar las actividades económicas a nivel nacional, además sería injusto globalizar los salarios e iría contra la constitución, ya que se rompería con el principio de igualdad, pues se estaría beneficiando a unas zonas geográficas en las que el costo de la vida es bajo, y por otra parte se afectaría a aquellas zonas en las que dicho costo es elevado.

Además una área geográfica se integra de una gran extensión del territorio nacional y en la cual se ubican varias Entidades de la República y municipios, que por su división política y por situación económica dicha adopta Ayuntamientos de varios Estados del país.

Por tanto no es posible realizar un estudio económico exacto de una gran porción territorial y más aún, de municipios pertenecientes a diferentes Entidades y en los cuales se desempeñan diferentes actividades económicas.

Y como ya lo apuntamos no puede existir un mismo costo de productos en zonas tan diferentes, tanto en las actividades económicas como sociales.

Así como por su naturaleza territorial, nuestro país cuenta con una inmensa riqueza en recursos naturales que determinan la actividad económica de la población en varias regiones; esto origina una variación del costo de los artículos de un lugar a otro, por lo tanto es imposible que existan sólo tres diferentes variaciones de dichos costos de vida.

Por ello sugerimos sustituir dichas áreas geográficas por zonas geográficas económicas, estableciendo una por lo menos en cada Entidad.

Recordemos que el Constituyente de 1917 fueron los primeros en percatarse de las variaciones en el costo de la vida entre las diferentes Entidades. Toda vez que antes de la elaboración de la Carta Magna, las Entidades legislaron sus primeros derechos sociales para los trabajadores, entre ellos los salarios que establecían cada una de éstas.

El Constituyente de 1917, deja la potestad a los Estados para que éstos determinen su forma de organización; posteriormente como señalamos en el capítulo segundo, éstas potestades se fueron centralizando en un solo organismo (Comisión Nacional de los Salarios Mínimos).

Estas disposiciones han fracasado, como se ha demostrado a través de los años; es por ello que sugerimos descentralizar nuevamente estas atribuciones a las Entidades Federativas para que éstas determinen sus salarios de acuerdo a su organización económica, existiendo además un Organismo Nacional para aprobar dichos salarios (Comisión Nacional Reguladora de los Salarios Mínimos) este organismo

además de aprobar los salarios sugeridos por las Entidades cuidará la existencia de la proporcionalidad entre éstos de tal manera que los salarios sugeridos por algún Estado, vaya de acuerdo a la satisfacción de las necesidades de los trabajadores. Además este no debería ser desproporcionado en relación al sugerido por las otras Entidades, es decir, deberá existir un equilibrio, que no sean muy elevados ni muy bajos en relación con los otros salarios mínimos.

Con esto intentamos que los trabajadores no emigren de un lugar a otro en busca de un mejor salario y una vida mas desahogada, como ocurre actualmente con la emigración al Distrito Federal o al extranjero, de las personas de provincia.

Con estas medidas pretendemos además, evitar que estos trabajadores provincianos dejen sus hogares en busca de mejores oportunidades en las ciudades y evitar la sobrepoblación, el desempleo y otros problemas sociales que sufre el Distrito Federal.

Por otra parte la función del Órgano salarial estatal se haría más fácil, (Comisión Estatal Reguladora de los Salarios Mínimos) de tal manera que esta realice un estudio económico mas exacto en su Entidad respectiva. Así también les será mas fácil determinar las diferentes actividades económicas que existan en su Estado y de esta forma establecer los salarios justos, acorde al costo de la vida y a la actividad económica que realicen.

En base a dichos estudios económicos que realice la Comisión, elaborará una escala móvil de salarios a fin establecer las zonas económicas más importantes que existen en su Entidad y en base a ello podrá determinar uno o más salarios mínimos en el Estado respectivo.

Recordemos que existen Entidades en la República que realizan diferentes actividades económicas como ganadera, agrícola, comercial, empresarial, turística, artesanales e industrial , entre otras. Los ejemplos son el Distrito

Federal, Guerrero, Estado de México, Jalisco y otros.

Puede ser que se den casos en algunos Estados en los cuales existan diferentes actividades económicas, el costo de la vida no varíe entre estas zonas, entonces no será necesario establecer mas de un salario mínimo.

Recordemos que para la realización de la escala móvil, la Comisión Estatal se auxiliará tanto de las autoridades federales como de las estatales; para mayor facilidad del análisis económico en su Entidad, tales como:

- a) El Banco de México.
- b) secretaría de Comercio y Fomento Industrial.
- c) Secretaría de Hacienda. -
- d) Secretaría de Turismo, entre otras más.

Con estos cambios pretendemos descentralizar las funciones salariales, toda vez que cada Estado del país elabore su balance económico, son ellos quienes deben de fijar las bases salariales y no un órgano federal como se viene haciendo en la actualidad.

Una vez delegadas las funciones salariales, los nuevos órganos que suplan a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, obtendrá las siguientes ventajas:

- a) El estudio económico que realice será de una zona territorial no muy extensa y lógicamente será mas exacto.
- b) Podrá determinar de forma mas exacta el costo real de la vida.
- c) Fijará salarios mínimos mas justos y tendrá un valor adquisitivo proporcional al señalado costo.

De esta forma pretendemos además, que el gobierno de cada Entidad tome conciencia del índice de inflación presentado su Estado y por medio de la escala móvil intente remunerar los salarios de una forma mas justa, ya que los trabajadores son la fuente de la economía del país; se debe velar también por sus intereses.

Consideramos que si éstas medidas son aplicadas

correctamente, los salarios pueden aumentar y el trabajador podrá ser remunerado mas justamente, a la vez que será un estímulo y será mas productivo.

3.3 BASES PARA FIJAR LOS SALARIOS Y FUNCIONAMIENTO DE LA ESCALA MOVIL.

Nuestro objetivo es hacer un cambio total con el objeto de lograr salarios remuneratorios para los trabajadores; las bases que a continuación proponemos son coherentes y razonables como veremos:

I. Atendiendo a los estudios económicos del parámetro de la escala móvil.

II. Al costo de la vida de cada Estado de la República.

III. A las posibilidades de las empresas para pagarlos

IV. Las necesidades de los trabajadores.

I. Atendiendo a los estudios económicos del parámetro de la escala móvil.

Una de las principales bases que tomará en consideración la Comisión Estatal Reguladora de los Salarios Mínimos, es la escala móvil del salario; ésta como sabemos funciona de la forma siguiente:

Se hace un estudio cuidadoso del índice de la inflación; una vez que se obtienen los datos específicos del costo de los productos indispensables para la subsistencia de la clase obrera, tales como (alimentación, vestido, vivienda, transporte, y otros), y en base a estos artículos se fijará el salario mínimo de modo que el valor adquisitivo del salario sea suficiente para satisfacer estas necesidades primordiales, así como las educativas, sociales y culturales. Posteriormente ampliaremos los estudios cuando analicemos el funcionamiento de la escala móvil.

II. Al costo de la vida de cada Estado de la República.

Nuestro objetivo consiste en que cada Entidad del país realice sus investigaciones y estudios económicos y sociales en su porción territorial respectivamente, a fin de que determine sus actividades económicas primordiales y realice estadísticas de empleo y desempleo, de fuentes de trabajo, de la población, índice de precios, artículos producidos, así como los que se extraen de otras Entidades o del extranjero, los trabajos mejor pagados, entre otros más. En sí pretendemos que el análisis económico sea lo mas exacto posible.

Este estudio se realizará por la Comisión Estatal Reguladora de los Salarios Mínimos, la que a su vez determinará también si existen variaciones del costo de la vida en su Entidad. Pues como sabemos, por las diferentes actividades económicas que se realizan en una Entidad alteran dicho costo de los productos.

Tal es el caso del Estado de Guerrero que realiza actividades turísticas, agrícolas, artesanales, entre otras.

Por lo tanto dicha Entidad deberá intentar globalizar el índice de precios en productos de primera necesidad cuando sea posible, y en caso de no ser posible, deberá fijar salarios mínimos especiales en esas zonas en las que la vida sea más cara o barata.

De este modo se mantendrá una equidad entre todos los asalariados con el mínimo.

Para la realización de estos estudios, el mencionado órgano salarial se auxiliara de otras instituciones y autoridades públicas o privadas, a fin de hacerse llegar la información mas exacta posible, tales como:

- a) La Secretaría de Hacienda.
- b) La Secretaría de Turismo.
- c) Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.
- d) La Procuraduría Federal del Consumidor.
- e) Las Confederaciones Obreras y Patronales, entre otras.

Cuando estudiemos la escala móvil de salarios, señalaremos como participan éstas Secretarías e Instituciones.

III. A las posibilidades de las empresas para pagarlos.

Este es otro factor que debemos tomar en cuenta, exigir a las empresas sólo cuando éstas estén en posibilidad de otorgar determinados premios o estímulos para los trabajadores, tales como vales de despensa, utilidades, entre otras. Estas sirven de complemento al salario, pero las empresas están obligadas a pagar por lo menos el salario mínimo en moneda nacional como lo señala la Ley.

Debemos considerar que vivimos en un país donde existe la libre competencia con el comercio, por lo cual existen empresas que obtienen ganancias mas ostensibles que otras; por lo tanto sería ilógico exigirle a una empresa que obtiene pequeñas ganancias, exigirles premios para sus trabajadores en relación a otras empresas mas poderosas económicamente y viceversa; una empresa con grandes ganancias no podrá negarse a otorgar estímulos a sus trabajadores.

Como sabemos, para verificar las ganancias o pérdidas de una empresa es a través de la Secretaría de Hacienda, quien es la encargada de exigir las declaraciones fiscales de todas las personas físicas y morales, o sea cualquier fuente generadora de capital y empleos. En base a lo que declaren estas empresas, se les podrá exigir dichos estimulantes.

IV. Las necesidades de los trabajadores.

Es otro de los factores importantes que deberá considerar la Comisión Estatal Reguladora de los Salarios Mínimos. Son las peticiones que se les hagan llegar los trabajadores respecto de las condiciones de vida en las que viven.

Aún sin que el gremio obrero realice sus peticiones, el

mencionado órgano deberá de realizar encuestas en su localidad respectiva de la forma de vida de la población con el objeto de determinar sus carestías, tanto materiales como las sociales y culturales.

El objeto es combatir la mala alimentación, el analfabetismo, entre otras. Esto solo podrá ser logrado con buenos salarios, dignos y justos.

Una vez que la Comisión Estatal Reguladora de los Salarios Mínimos realice los estudios técnicos económicos y sociales, tomando como base estos cuatro factores, deberá fijar los salarios mínimos para su Entidad y solicitará su aprobación ante la Comisión Nacional Reguladora de los Salarios Mínimos.

FUNCIONAMIENTO DE LA ESCALA MOVIL.

Uno de los problemas que han enfrentado los órganos salariales es el establecer los salarios mínimos y que éstos no pierdan su valor adquisitivo, y como lo señalamos anteriormente, existen factores internos como externos que afectan al salario, de tal modo que este pierde su valor adquisitivo real. Dichos factores son:

- a) El desempleo.
- b) La inflación.
- c) La devaluación.
- d) Y otra mas que ya las citamos en su momento.

Ahora buscamos la manera de que estos factores no afecten al salario, por tanto llegamos a la conclusión de adoptar la idea que propone el maestro Alberto Briceño, de elaborar una escala móvil de salarios; claro que como lo señalamos en el capítulo primero, es difícil que funcione en nuestro país por la existencia de factores los cuales ya hemos analizado, pero consideramos que con una serie de ajustes, sí puede aplicarse en México.

Señala el maestro Briceño "... el salario debe seguir la suerte de los precios; la elevación de los precios de los artículos se traduciría así en forma automática e inmediata y directa en la elevación del importe de los salarios".

Añade, "si el barómetro subiera en la misma proporción y sin necesidad de una declaración especial, se elevaría el salario de los trabajadores, esto es una medida prudente para evitar que el poder adquisitivo del salario disminuya, pero también para evitar que los precios se depiboten y productores y comerciantes eleven injustificadamente los precios". (22)

Para realizar la escala móvil de salarios debemos apoyarnos, en algunos órganos e instituciones como el Banco de México, la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, organizaciones de los trabajadores y patrones que señala el maestro Briceño; nosotros la complementamos con la Procuraduría Federal del Consumidor, Secretaría de Hacienda y otras que a continuación señalaremos:

A) Banco de México. Sus principales características son:

a) "Centro de un sistema financiero de un país. Su tarea básica en este sentido es controlar los Bancos Comerciales a fin de apoyar la política monetaria del Estado, la cual se cumple mediante la monopolización para emitir moneda.

b) Control por parte del Estado. Normalmente un Banco Central se hace cargo de los negocios bancarios del gobierno.

c) Principal regulador del crédito. El control del crédito lo ejerce el Banco Central mediante los depósitos que la banca comercial tiene obligación de mantener en el mismo, consideramos como caja y a los cuales puede acudir en

(22)BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. ob.cit. p.405

solicitud de préstamos, cuando algun Banco comercial tenga escasés de numerario.

El Banco Central es fuente última de donde la Banca comercial puede obtener dinero". (23)

Claro que tiene otras funciones de menor importancia para nuestro estudio, pero nos basta con señalar éstas.

Esta institución bancaria puede ser uno de los indicadores principales para el funcionamiento de la escala móvil de salarios; es el que controla la emisión monetaria nacional, o en otras palabras, es quien controla exactamente el capital circulante en el país.

Ademas de que realiza las transacciones en el extranjero. En fin, sus funciones desempeñan un papel primordial en el desarrollo económico y social del país a través de todas aquéllas instituciones que dependen de esta institución.

En cierto modo podemos afirmar que ésta institución es la responsable de la suerte que siga la inflación en el país, ya sea cuando hace las transacciones equivocadas o bien cuando otorga demasiados créditos innecesarios o bien un exceso en la emisión de monedas, entre otras.

Por tanto el Banco Central deberá facilitar la información exacta de todas sus operaciones y también deberá realizar proyectos para controlar el factor inflación y dar sus opiniones en la elaboración de la escala móvil, ya que como sabemos, la inflación se alimenta con los salarios, precios e impuestos.

B) Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.

Entre sus principales funciones destacan:

(23) GOMEZ GRANILLO, Moisés. Teoría Económica. Tercera edición. Esfinge. México 1987. p. 184.

Art. 34. De la Ley Orgánica de la Administración Pública.

A la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

a) "Formular y conducir las políticas generales de industria, comercio exterior, interior, abasto y precios del país con la excepción de los precios de bienes y servicios de la administración pública federal.

b) Regular, promover y vigilar la comercialización, distribución y consumo de los bienes y servicios.

c) Estudiar, proyectar y determinar los aranceles y fijar los precios oficiales, escuchando la opinión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;...

d) Establece la política de precios y con el auxilio y participación de las autoridades locales, vigilar su estricto cumplimiento, particularmente en lo que se refiere a artículos de consumo y uso popular, y establecer las tarifas para la presentación de aquellos servicios de interés público que considere necesarios, con la exclusión de los precios y tarifas de los bienes y servicios de la administración pública federal; y definir el uso referente que deba darse a determinadas mercancías.

e) Organizar la distribución y consumo a fin de evitar el acaparamiento y que las intermediaciones innecesarias o excesivas provoquen el encarecimiento de los productos y servicios".

Estas son las principales funciones de esta Secretaría que nos interesan para nuestro estudio y como podemos analizar éste órgano cuenta con funciones para determinar los precios en los artículos de primera necesidad, así como la vigilancia y control de dichos precios en el mercado.

Por tanto consideramos indispensable su participación en la elaboración y control de la escala móvil de salarios. Esta secretaría deberá tener cuidado al autorizar los aumentos de precios en los productos de primera necesidad, a fin de que estos no se depiboten al grado de quedar fuera del alcance de los trabajadores.

Con el funcionamiento de la escala móvil, dicho órgano autorizará los aumentos, atendiendo también al aumento inmediato del salario mínimo para mantener el equilibrio entre el costo de productos con el valor adquisitivo del salario, de este modo los productores no exigirán tanto incremento de precios en sus productos.

C) Las organizaciones obrero-patronales (sindicatos), jugarán un papel principal éstas agrupaciones defenderán sus respectivos intereses, las confederaciones patronales exigirán aumentos en la producción, así como la disminución de impuestos, cuando éstos otorguen premios a los obreros; además exigirán aumentos de precios en los productos que elaboren cuando se trate de industrias.

Por su parte el gremio obrero, que es la parte mas desprotegida y la que no tiene ninguna ventaja en esta lucha, deberán exigir a sus representantes (sindicatos) que luchen por un salario justo y velen para que no pierda su valor adquisitivo. En resumen debèn vigilar el control de la escala móvil.

D) La Secretaría de Hacienda y Crédito Público tiene como funciones:

Artículo 31 de la Ley Orgánica de la Administración Pública: A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

a) Cobrar los impuestos, derechos y productos y

aprovechamientos federales en los términos de las leyes;

b) Practicar inspecciones con el objeto de asegurar el cumplimiento de las disposiciones fiscales;

c) Dirigir la política monetaria y crediticia;

d) Establecer y revisar los precios y tarifas de los bienes y servicios de la administración pública federal, o bien, las bases para fijarlos, escuchando a las Secretarías de Programación y Presupuesto y de Comercio y Fomento Industrial y con la participación de las dependencias que corresponda.

Esta secretaría interviene con el funcionamiento de la escala móvil en conjunto con el Banco de México, la Secretaría de Comercio y otras auxiliares, coordinándose para determinar el índice actual de inflación, el costo de la vida y los salarios vigentes; así en conjunción con todos estos datos, el Banco de México establecerá medidas para controlar la inflación.

Por su parte la Secretaría de Comercio, controlará el nivel de precios en los artículos de primera necesidad; la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, gravará los impuestos en esos productos y en las empresas acorde a un pacto que establezcan, de modo que ningún sector salga perjudicado.

La Comisión Nacional Reguladora de los Salarios Mínimos, determinará el índice actual del costo de la vida y establecerá un salario mínimo de modo que su valor adquisitivo satisfaga las necesidades señaladas por la Ley.

E) Otra institución que auxiliará a la Comisión Nacional Reguladora de los Salarios Mínimos, será la Procuraduría Federal del Consumidor.

Como sabemos, su objetivo es promover y proteger los derechos del consumidor y procurar la equidad y seguridad

jurídica en las relaciones entre proveedores y consumidores.

Son principio básicos en las relaciones de consumo:

a) La protección a la vida, a la salud, seguridad del consumidor contra los riesgos provocados por prácticas en el abastecimiento de productos y servicios considerados peligrosos o nocivos.

b) Otorgamiento de facilidades a los consumidores para la defensa de sus derechos y;

c) La protección contra la publicidad engañosa y abusiva, métodos comerciales coercitivos y desleales, así como contra práctica y cláusulas abusivas o impuestas en el abastecimiento de productos y servicios, entre otras más.

En general esta autoridad fué creada para defender los intereses de los consumidores ante cualquier abuso de que puedan ser objeto por los comerciantes.

Además esta autoridad tiene facultad para resolver todos estos abusos, deberá consignar a los comerciantes abusivos ante la Secretaría de Comercio, a fin de que éstos tomen las medidas correspondientes contra estos infractores.

En resumen la elaboración de la escala móvil de salarios, deberán participar personal del Banco de México, de la Secretaría de Comercio, la Secretaría de Hacienda, las Confederaciones obrero-patronales .

Estas instituciones auxiliarán a las Comisiones Estatales Reguladoras de los Salarios Mínimos; por tanto deberá existir una escala móvil en cada Entidad Federativa para que los salarios determinados por estas Comisiones sean acordes a la escala móvil.

3.4 AUTORIDADES QUE VIGILAN EL CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LOS SALARIOS.

Entre las reformas que proponemos está la creación de

Dirección Local de Vigilancia de los Salarios, la cual tendrá oficinas en todos los Estados de la República, una por lo menos, dependiendo de la extensión territorial de la Entidad o a sus actividades económicas que desempeñen.

Dicha autoridad dependerá directamente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se integrará con un Presidente, una Dirección de Sanciones y Ejecuciones, un órgano de vigilancia y una Dirección de Sanciones y Ejecuciones.

Todos los titulares de estos órganos deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Ser mexicano mayores de 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Ser titulado en licenciado en derecho;
- III. Tener experiencia en la materia;
- IV. No pertenecer al estado eclesiástico.

El Presidente de la Dirección Local de Vigilancia de los Salarios, tendrá las siguientes funciones:

- a) Deberá coordinar a todos los titulares de esa dependencia.
- b) Turnará a las oficinas correspondiente todo asunto salarial que le hagan llegar los trabajadores de su Entidad respectiva.
- c) Llamará la atención a su subordinados de los cuales tengan quejas respecto de las arbitrariedades que se presenten en determinadas oficinas.
- d) Vigilar el cumplimiento de las normas salariales.
- e) Organizar la forma de trabajo de las oficinas que forman parte de la Dirección Local de Vigilancia de los Salarios Mínimos.
- f) Ordenar la solución de las controversias que se planteen a la Dirección de Sanciones y Ejecuciones resolviendo en el laudo.

g) Consignar ante las autoridades penales competentes a los patrones que atenten contra los intereses de los asalariados.

h) Ordenar la ejecución de los laudos que resuelva la Dirección de Sanciones y Ejecuciones.

Dirección de Sanciones y Ejecuciones tendrá las siguientes funciones:

a) Recibir toda denuncia que le presenten los trabajadores y la Oficina de Inspección y Vigilancia.

b) Ordenar la inspección a lugares de trabajo de los que se reciba alguna queja o denuncia.

c) Resolver toda controversia que se le presente relacionada con el salario.

d) Dictar laudo en los conflictos que se le presenten.

e) Imponer sanciones a los miembros de la oficina de Asesoría Jurídica y de la Inspección y Vigilancia cuando no cumplan con sus funciones.

f) Ordenar un informe trimestral de los actos que realicen los órganos señalados en el inciso anterior.

Oficina de Asesoría Jurídica tendrá las siguientes funciones:

a) Resolver toda consulta que le planteen.

b) Asesorar a los trabajadores y representarlos ante cualquier demanda laboral que se le presente, entre otras mas.

La oficina de Inspección y Vigilancia tendrá las siguientes funciones:

a) Realizar inspecciones en los lugares de trabajo cuando exista alguna queja o denuncia.

b) Hacer visitas sorpresas por cuenta propia en los lugares de trabajo.

c) Levantar un acta de cada inspección que realice.

d) Entregar las actas de sus inspecciones a la Dirección de Sanciones y Ejecuciones y solicitarle actúe

contra los patrones cuando existan anomalías entorno a los salarios mínimos.

e) Informar trimestralmente de las actividades que realice el Presidente de la Dirección Local de Vigilancia de los Salarios Mínimos, entre otras más.

En fin este órgano deberá exhortar al gremio obrero para motivarlos a denunciar cualquier anomalía que afecte su salario, como ya establecimos deberán atender además de dar solución a toda denuncia que le planteen y asesorar a los trabajadores para que puedan defenderse ante los abusos patronales.

Las otras atribuciones restantes las analizaremos en el capítulo cuarto.

Sabemos que la omisión total o parcial del pago salarial se sanciona penalmente, pero también esta autoridad laboral podrá sancionar pecuniariamente a todos aquellos patrones que falten a este derecho constitucional.

Además se le exigirá la reparación de los daños pecuniarios que haya ocasionado al trabajador al no pagarle íntegramente su salario.

Esta autoridad deberá rendir un informe trimestral a la Comisión Nacional de Vigilancia del Salario de todos sus actos realizados en ese lapso de tiempo; de modo que este órgano esté enterado de los actos realizador por todas estas dependencias.

En fin, con la creación de estos nuevos órganos y autoridades salariales, pretendemos lograr el mejoramiento de los salarios mínimos. En el siguiente capítulo analizaremos las formas de organización e integración y funcionamiento.

CAPITULO CUARTO.

EL SALARIO MINIMO EN MEXICO.

4.1 DESAPARICION DE LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS.

Durante el desarrollo del presente trabajo, hemos analizado la problemática que ha implicado la fijación de los salarios mínimos desde su establecimiento hasta nuestros días.

En el capítulo segundo referente a los antecedentes del salario, observamos las trabas que tuvieron las autoridades facultadas para su fijación, así como la ineficiencia de éstas. Esto ocasionó que las atribuciones para fijar los salarios mínimos se fueran centralizando con el objeto de establecer un solo órgano facultado para fijar los salarios en todo el país; y finalmente se consiguió tal objetivo con la reforma a la Constitución del 22 de diciembre de 1986, en la cual se faculta a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos como órgano único para fijarlos a su libre arbitrio.

Con el desarrollo del Capítulo Tercero, expusimos las deficiencias que ha cometido dicho organismo en el desempeño de sus atribuciones, tales como:

- a) La fijación de los salarios mínimos a su libre arbitrio.
- b) Los deficientes estudios técnicos y económicos que realiza la Dirección Técnica.
- c) No analiza adecuadamente los cambios de mayor importancia que se hayan observado en algunas actividades económicas.
- d) No valora las peticiones enviadas por los

trabajadores, entre otras más.

Todas estas afirmaciones que señalamos, han sido expuestas en el Capítulo anterior, por lo que no tiene caso volveros a explicar.

Las pruebas de estas afirmaciones las estamos viviendo en la actualidad; hoy nuestro país atraviesa por una crisis inflacionaria y la situación de la clase obrera es mas miserable. Las políticas salariales establecidas son un insulto para los trabajadores; siempre tienen que ser éstos quienes carguen con el monto de la inflación.

Nuestra Constitución estableció un órgano con atribuciones exclusivamente para velar por los intereses salariales de los trabajadores, como es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y ésta no ha cumplido satisfactoriamente con su finalidad, entonces no debe seguir existiendo esta institución; toda vez que sus decisiones han orillado a una pobreza extrema al gremio asalariado.

Esta situación ha encaminado a los trabajadores al no poder sustituir con el salario que percibe, opta por otros caminos drásticos, cometiendo actos delictivos en contra de la sociedad para sobrevivir tanto él como su familia; prueba de ello es el índice de asaltos, robos que se están cometiendo en bancos, comercios, industrias, autobuses y a las personas en la vía pública.

Estos actos delictivos han aumentado hasta en un 150%, cometiendose un promedio de 350 asaltos diariamente como consecuencia del incremento del desempleo y los bajos salarios que perciben los obreros, y esta afirmación nadie puede contradecirla.

Otra prueba del desacertado funcionamiento de la

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, son las estadísticas salariales de la última década en la que este organismo ha fijado los salarios en relación con las otras décadas anteriores, en las cuales eran Comisiones Especiales las que establecían salarios en sus respectivas zonas y la Comisión Nacional sólo daba su aprobación a esos salarios, pero no los determinaba.

A continuación presentamos una gráfica del promedio de los salarios mínimos generales de 1964 a 1996.

Periodo	Pesos	Variación respecto al periodo anterior %
1964-1965	17.8	—
1966-1967	20.90	17.5
1968-1969	24.15	15.6
1970-1971	27.93	15.7
1972-1973	33.23	19.0
1973	39.20	18.0
1974	45.03	14.9
1974-1975	55.24	22.7
1976	67.26	21.8
1976	82.74	23.0
1977	91.20	10.2
1978	103.49	13.5
1979	119.78	15.7
1980	140.69	17.5
1981	183.05	30.1
1982	244.83	33.8
1982	318.28	30.0
1983	398.09	25.1
1983	459.01	15.3
1984	598.66	30.4
1984	719.02	20.1
1985	938.81	30.6

1985	1107.64	18.0
1986	1474.50	33.1
1986	1844.60	25.1
1986	2243.77	21.6
1987	2760.83	23.0
1987	3314.79	20.1
1987	4080.08	23.1
1987	5101.95	25.0
1987	5867.24	15.0
1988	7040.69	20.0
1988	7252.92	3.0
1989	7833.66	8.0
1989	8306.03	6.0
1989	9138.89	10.0
1990	9138.89	00
1990	10786.58	18.0
1991	10786.58	00
1991	12084.02	12.0
1992	12084.02	00
	nuevos pesos	
1993	13.06	8.0
1994	13.97	7.0
1995	14.95	7.0
1995	16.74	12.0
1995	18.43	10.1
	Pesos diarios	
1996	18.43	00

SALARIOS MINIMOS GENERALES POR AREAS GEOGRAFICAS 1987-1996

Año y periodos	<u>Area Geográfica</u>		
	A	B	C
1987			

Pesos diarios

Año y periodos	<u>Area Geográfica</u>		
	A	B	C
	Pesos diarios		
Del 1º de enero al 31 de marzo	3 050	2 820	2 535
Del 1º de abril al 30 de junio	3 660	3 385	3 045
Del 1º de julio al 30 de septiembre	4 500	4 165	3 750
Del 1º de octubre al 15 de diciembre	5 625	5 210	4 690
Del 16 al 31 de diciembre	6 470	5 990	5 395
1988			
Del 1º de enero al 29 de febrero	7 765	7 190	6 475
Del 1º de marzo al 31 de diciembre	8 000	7 405	6 670
1989			
Del 1º de enero al 30 de junio	8 640	7 995	7 205
Del 1º de julio al 3 de diciembre	9 160	8 475	7 640
Del 4 al 31 de diciembre	10 080	9 325	8 405
1990			
Del 1º de enero al 15 de noviembre	10 080	9 325	8 405
Del 16 de nov. al 31 de diciembre	11 900	11 000	9 920
1991			
Del 1º de enero al 10 de noviembre	11 900	11 000	9 920
Del 11 de nov. al 31 de diciembre	13 330	12 320	11 115
1992			
Del 1º de enero al 31 de diciembre	13 330	12 320	11 115
Nuevos pesos diarios			
1993			
Del 1º de enero al 31 de diciembre	14.27	13.26	12.05
1994			
Del 1º de enero al 31 de diciembre	15.27	14.19	12.89

1995

Del 1º de enero al 31 de marzo	16.74	15.18	14.79
Del 1º de abril al 3 de diciembre	18.30	17.00	15.44
Del 4 al 31 de diciembre	20.15	18.70	17.00

1996

A partir del 1º de enero	20.15	18.70	17.00
--------------------------	-------	-------	-------

Estas estadísticas nos muestran los aumentos de los salarios mínimos desde 1964 hasta 1996.

Estos salarios se fijaban anualmente, cuando la Constitución establecía que se fijarían bienalmente y es en 1974, con la reforma a la Ley del Trabajo en la cual se determina la fijación de éstos cada año.

Es también hasta la reforma de 1982 a la L.F.T. que se establecen los aumentos de emergencia a los salarios mínimos cuando la situación económica así lo requiera, no obstante que éstos ya se venían estableciendo.

Por medio de la siguiente estadística podemos hacer la comparación de los aumentos establecidos al salario, desde una década antes de que los fijara la Comisión Nacional y los años en la cual ha sido este órgano quien los ha establecido.

Comisiones Regionales	Diferencia	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
El salario mínimo que estableció 10.2% en 1977.	7.2%	El salario mínimo que estableció 3.0% en 1988.
El salario máximo fijado 33.8% en 1982.	8.8%	El salario máximo fijado 25% en 1987.
En diez años estableció 16 veces el salario mínimo con un total	164.9%	En nueve años ha establecido 15 veces el

salario mínimo con un total de 20.5% del total de los aumentos.

La diferencia es muy amplia en el porcentaje total de los aumentos; no es posible que en estos últimos años, en la cual el costo de la vida a aumentado, se hayan establecido los salarios más bajos desde la existencia de éstos.

Cabe señalar en 1987, fecha en la cual la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos comenzó a fijarlos, se dieron un total de cinco aumentos salariales, los cuales fueron de: 23%, 20.1%, 23.1%, 25%, y 15%; dando un total de 106.2%. Al inicio de ese año el salario era de \$2,760.83 diarios, finalizando el año con un incremento de \$5,867.24 diarios; esto significaba que las intenciones de dicho órgano eran buenas; intentaba igualar los salarios con el costo real de la vida, pero en el sexenio pasado con la política salinista de los famosos pactos, supuestamente para estabilizar la economía nacional; ocurre que con estos pactos se le ponen topes al salario de no incrementarlos más del 20% anualmente. Consecuentemente se establecieron salarios ridículos del 3%, 8%, 6%, 10%, 0%, 18%, 12%, 8%, y 7%.

Por su parte los productores y comerciantes violan dichos pactos y aumentan discretamente sus productos, mientras otros artículos que no entraban en el pacto seguían aumentando, así como los productos de importación.

Mientras tanto el salario seguía perdiendo su valor adquisitivo y la Comisión no luchaba para evitar la caída de éstos; mientras a los trabajadores se les ha manipulado y engañado con falsas promesas que nunca se cumplen; mientras lo peor estaba por llegar a finales de 1994 y principios de 1995, presentándose una inflación que aniquila la economía del país. Esto ocasiona el descontrol de los productos, se

incrementan sin que el gobierno pueda evitarlo.

Los principales artículos de primera necesidad se incrementaron en un 100%, 200%, 300% y hasta 400% de su valor, y la Comisión Nacional de los Salarios ha respondido con un incremento salarial del 7.0%, o sea, el salario mínimo en 1994 era de 15.27 y con los incrementos, en 1995 finalizó con N\$18.43 y actualmente el salario para 1996 es de N\$20.15 para el área A, N\$18.70 para el área B, y de N\$17.00 para el área C.

No es posible un incremento o un aumento desproporcionado cuando los artículos de consumo se han elevado arriba del 100%, esto es una burla para los trabajadores.

Estos hechos prueban la frase del economista Gerardo González Chávez, que señala: "La inflación ha sido un mecanismo que ha servido para aumentar la explotación del trabajador al utilizar ese factor como un elemento clave de reducción del salario real, bien sea arrancando pequeños pedazos entre revisión y revisión o por la pérdida constante del poder de compra de los trabajadores". (24)

Siempre que se presenta el factor inflación la clase afectada es la trabajadora, con este fenómeno los productos tienden a aumentar y la mayoría de éstos el gobierno no los puede controlar; pero sí tiene el control de los salarios poniendole topes a éstos como una medida de control a la inflación afectando a los trabajadores, y como es la clase más desprotegida y débil son los que cargan con la peor parte.

Actualmente es imposible vivir con el salario del jefe de familia, se tienen que conjuntar en algunos casos con los

(24) GONZALES CHAVEZ, Gerardo. Cuadernos de Investigación. Instituto de Investigaciones Económicas UNAM. México 1986. p.116.

de la madre y a veces con el de los hijos, para al menos comer y vestir y no decorosamente; las otras necesidades ya es imposible satisfacerlas.

Por todo lo expuesto anteriormente, consideramos que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en casi una década de ser la titular responsable de fijar los salarios y en consecuencia velar por este derecho de los trabajadores, no ha cumplido satisfactoriamente, por el contrario ha orillado a los asalariados a una situación más pobre de las últimas décadas. Por tanto consideramos que este organismo deberá desaparecer.

4.1.1 LAS COMISIONES CONSULTIVAS.

Estos órganos fueron creados para auxiliar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos a fin de éste cumpliera satisfactoriamente con sus funciones.

Debido al inmenso trabajo que desempeña la Comisión Nacional para realizar los diferentes estudios económicos en las tres áreas geográficas, no se da abasto para cumplir con exactitud con sus atribuciones, por tal motivo se crearon las Comisiones Consultivas, con el objeto de que ésta complementa las investigaciones necesarias para satisfacer las funciones de la Comisión Nacional.

Con la reforma que proponemos, la desaparición de la Comisión Nacional y la descentralización de las funciones salariales, así como la creación de las Comisiones Estatales Reguladoras de los Salarios Mínimos; consideramos innecesario el funcionamiento de estos órganos, por tanto deberán seguir la misma suerte de la Comisión Nacional.

Con la descentralización de las atribuciones salariales a las Entidades, éstas deberán tomar sus propias decisiones

respecto a la creación de Comisiones Consultivas en sus localidades, si lo consideran necesario para el mejor funcionamiento de sus atribuciones.

4.2 INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS NUEVOS ORGANOS SALARIALES.

Entre las reformas que planteamos en el presente trabajo, tanto a nuestra Constitución como a la L.F.T., consideramos la creación de nuevos órganos potestativos de los salarios mínimos, los cuales señalamos en el Capítulo Tercero, quienes suplirán a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos la que deberá desaparecer por los motivos ya expuestos.

Ahora analizaremos la integración y funcionamiento de estos órganos que proponemos.

1. En primer lugar tenemos a la Comisión Nacional Reguladora de los Salarios Mínimos.

Este órgano funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica de Estadísticas.

A. El Presidente será nombrado por el Presidente de la República, y deberá reunir los siguientes requisitos:

A) Ser mexicano de nacimiento, mayor de 30 años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

b) Poseer título legalmente expedido de Lic. en derecho o economía;

c) Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos;

d) Ser una persona de buenas costumbres y no tener antecedentes penales.

B). El Presidente de la Comisión Nacional Reguladora de los Salarios Mínimos, tiene los deberes y atribuciones

siguientes:

a) Someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo elaborado por la Dirección Técnica de Estadísticas para su aprobación;

b) Organizar y reunir por lo menos una vez al mes al Consejo de Representantes y a la Dirección Técnica de Estadísticas a fin de vigilar el desarrollo del plan de trabajo;

c) Citar y presidir la sesiones del Consejo de Representantes;

d) Informar periódicamente al Secretario de Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;

e) Mandar publicar en los diarios de mayor circulación las estadísticas de la escala móvil de salarios a nivel nacional.

f) Ordenar a la Dirección Técnica de Estadísticas los estudios económicos complementarios que consideren pertinentes;

g) Publicar los aumentos salariales anuales y los de emergencia.

C. El Consejo de Representantes se integrará:

a) Con la representación del gobierno, quien fungirá como Presidente del Consejo, será nombrado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; éste actuará como parte organizadora del Consejo, dará fé de las votaciones y acuerdos que realice este órgano; por tanto no tendrá voto, solo podrá opinar sobre las decisiones pero no decidir.

b) Con dos representantes de los trabajadores sindicalizados y dos representantes de los patronos de cada Entidad, serán designados cada cuatro años y podrán ser reelegidos de acuerdo con la convocatoria que para tal efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Los gobiernos de cada Entidad estarán obligados a ordenar a los sindicatos de los trabajadores y de los patronos la

designación de sus miembros.

c) El Consejo de Representantes deberá quedar integrado el primero de febrero de cada año a más tardar.

D. Los miembros del mencionado órgano deberá satisfacer los siguientes requisitos:

a) Ser mexicanos mayores de 30 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

b) No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal;

c) Poseer título legalmente expedido de Lic. en derecho o en economía.

E. El Consejo de Representantes tiene los deberes y atribuciones siguientes:

a) Determinar en la primera sesión su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones;

b) Aprobar los trabajos que envíe la Dirección Técnica de Estadísticas;

c) Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios;

d) Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales; cuando exista desacuerdo en aprobar los salarios en alguna Entidad;

e) Solicitar a la Dirección Técnica de Estadísticas los estudios económicos enviados por las Entidades;

f) Someter a votación los proyectos de salarios mínimos enviados por las Comisiones Estatales Reguladoras de los Salarios Mínimos;

g) Aprobar los salarios mínimos generales, profesionales y los de emergencia.

F. La Dirección Técnica de Estadística se integrará:

- a) Con un Director nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- b) Con un número determinado de Asesores Técnicos que nombre la misma Secretaría; y
- c) Con tres representantes de cada Entidad Federativa, designados por el gobierno, otro por los trabajadores y el último por los patrones.

G. El Director, los Asesores Técnicos y los Asesores Técnicos Auxiliares, deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- a) Ser mexicanos mayores de 30 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- b) Poseer título legalmente expedido de Lic. en derecho o en economía;
- c) No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal;
- d) Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo o económicos.

Los Asesores Técnicos Auxiliares únicamente deberán comprobar sus estudios técnicos en estadísticas.

H. La Dirección Técnica de Estadística tiene los deberes y atribuciones siguientes:

- a) Recabar todos los estudios técnicos y económicos que le envíen las Comisiones Estatales Reguladoras de los Salarios Mínimos;
- b) Realizar los estudios técnicos y económicos que le ordene el Consejo de Representantes y los que considere convenientes, a fin de complementar la información recabada;
- c) Analizar los estudios recabados de las Comisiones Estatales, a fin de realizar un informe global de la situación económica del país y someterlo al Consejo para su aprobación;
- d) Realizar las estadísticas económicas del país;
- e) Publicar las estadísticas en los diarios de mayor

circulación en periodos semestrales;

f) Enviar al Consejo de Representantes los estudios técnicos y económicos, así como los proyectos de los salarios enviados por las Comisiones Estatales;

g) Analizar los proyectos de aumentos salariales que le envíen las Comisiones Estatales y enviarlos al Consejo de Representantes para su aprobación;

h) Las demás que le confieran las leyes.

2. En segundo lugar tenemos a las Comisiones Estatales Reguladoras de los Salarios Mínimos.

Estos órganos se formaran uno en cada Entidad Federativa. Funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica de Estadísticas.

A. El Presidente será nombrado por el Gobernador de cada Entidad; y deberá satisfacer los siguientes requisitos:

a) Ser mexicano de nacimiento, mayor de 30 años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

b) Poseer título legalmente expedido de Lic. en derecho o en economía;

c) Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos;

d) Haber laborado los últimos tres años mínimo en esa Entidad;

e) Ser una persona de buenas costumbres y no tener antecedentes penales.

B. Los Presidentes de las Comisiones Estatales Reguladoras de los Salarios Mínimos, tendrán los deberes y atribuciones siguientes:

a) Someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo elaborado por la Dirección Técnica de Estadísticas, para su aprobación;

b) Organizar y reunir por lo menos una vez al mes al Consejo de Representantes y a la Dirección Técnica de

Estadísticas, a fin vigilar el desarrollo del plan de trabajo;

c) Ordenar a la Dirección Técnica de Estadísticas la elaboración del plan anual de trabajo;

d) Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes;

e) Informar periódicamente al Presidente de la Comisión Nacional Reguladora de los Salarios Mínimos de las actividades de la Comisión Estatal;

f) Mandar publicar en los diarios de mayor circulación en su Entidad, las estadísticas de la escala móvil de salarios;

g) Ordenar a la Dirección Técnica de Estadísticas los estudios complementarios que consideren convenientes;

h) Ordenar al Consejo de Representantes, la fijación de los salarios mínimo generales, profesionales y los de emergencia;

i) Girar la documentación de los estudios económicos realizados en su Entidad, y sugerir la aprobación de los salarios mínimos;

j) Publicar los salarios mínimos aprobados por la Comisión Nacional, tanto los anuales como los de emergencia.

C. El Consejo de Representantes se integrará:

a) Con la representación del gobierno, compuesta por el Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo, éste actuará como parte organizadora del mismo y dará fé de las votaciones y acuerdos que realice dicho órgano; por tanto no tendrá voto, sólo aportará opiniones sobre el tema a discutir;

b) Con un mínimo igual no menor de diez ni mayor de veinte representantes sindicalizados y de los patronos, serán designados cada cuatro años, y podrán ser reelegidos de acuerdo a la convocatoria que para tal efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Los gobiernos de cada Estado estarán obligados a ordenar a los sindicatos de

los trabajadores y de los patronos la designación de sus miembros;

c) El Consejo de Representantes deberá quedar integrado el primero de febrero de cada año a más tardar.

D. Los miembros del Consejo de Representantes deberán satisfacer los siguientes requisitos:

a) Ser mexicanos mayores de 30 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

b) Poseer título legalmente expedido de Lic. en derecho o en economía;

c) Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos;

d) Haber laborado en su Entidad tres años mínimo;

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

E. El Consejo de Representantes tiene los deberes y atribuciones siguientes:

a) Determinar en la primera sesión su forma de trabajo, y la frecuencia de las reuniones;

b) Aprobar los trabajos que le envíe la Dirección Técnica de Estadísticas;

c) Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente y solicitar a la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios;

d) Designar una Comisión Especial para que practiquen las investigaciones y realicen los estudios necesarios, cuando exista desacuerdo en fijar el salario en su Entidad;

e) Solicitar a la Dirección Técnica de Estadísticas, los estudios económicos y técnicos que ésta realice;

f) Analizar cuidadosamente, los estudios técnicos y económicos realizados por la Dirección Técnica, a fin de determinar los salarios mínimos en su Entidad;

- g) Someter a votación cuando exista desacuerdo en el incremento de los salarios mínimos;
- h) Aprobar la creación de zonas regionales económicas que determine la Dirección Técnica de Estadísticas;
- i) Fijar los salarios mínimos generales, profesionales y los de emergencia;
- j) Las demás que le confieran las leyes.

F. La Dirección Técnica de Estadísticas se integrará:

- a) Con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo con sede en esa Entidad;
- b) Con un número determinado de Asesores Técnicos que nombre la misma Secretaría; y
- c) Con un número igual de representantes técnicos designados por los sindicatos de los trabajadores y de los patrones. El número de Representantes será determinado por la Secretaría del Trabajo de cada Entidad, según considere conveniente.

G. El Director, los Asesores Técnicos, deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- a) Ser mexicanos mayores de 30 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- b) Poseer título legalmente expedido de Lic. en derecho o en economía;
- c) Haberse distinguido en estudios del derecho del trabajo o económicos;
- d) Haber ejercido su profesión tres años mínimo en esa Entidad;
- e) Los Asesores Técnicos auxiliares, únicamente deberán comprobar sus estudios técnicos en estadísticas;
- f) No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

H. La Dirección Técnica de Estadísticas tiene los deberes y atribuciones siguientes:

- a) Realizar los estudios técnicos necesarios para determinar las zonas económicas especiales en su Entidad, en las que el costo de la vida varíe, a fin de establecer otros salarios mínimos en dichas zonas; formular un dictámen y proponerlo al Consejo de Representantes;
- b) Proponer al señalado órgano, la creación, modificación o desaparición de las zonas económicas especiales, siempre que existan circunstancias que la justifiquen;
- c) Practicar las investigaciones y realizar los estudios económicos necesarios y apropiados, a fin de determinar el costo real de la vida en su Entidad;
- d) Realizar un balance para determinar:
- 1) La situación económica general de su Entidad;
 - 2) Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las actividades que se realicen en ese Estado;
 - 3) Las variaciones del costo de la vida por familia;
 - 4) Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales;
 - 5) Realizar un estudio socio-económico de los trabajadores asalariados.
- e) Elaborar un balance y establecer la proporcionalidad entre el valor adquisitivo real del salario y el costo de la vida;
- f) Elaborar la estadísticas que consideren convenientes, así como la escala móvil de salarios, a fin de facilitar los trabajos al Consejo de Representantes para la fijación de los salarios mínimos;
- g) Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales;
- h) Solicitar a las autoridades, instituciones públicas y privadas, todos los informes que considere necesarios para el desempeño de sus funciones;
- i) Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo del salario; así como la publicación de la escala móvil en

periodos semestrales;

j) Solicitar los aumentos salariales cuando se presenten las circunstancias del inciso anterior;

k) Resolver previa orden del Presidente, las consultas que le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el costo de la vida;

l) Las demás que le confieran las leyes.

I. El Director Técnico tiene los deberes y atribuciones siguientes:

a) Coordinar los trabajos de los miembros de ese organismo;

b) Informar periódicamente al Presidente de la Comisión del estado de los trabajadores, y sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios;

c) Actuar como Secretario del Consejo de Representantes;

d) Las demás que le confieran las leyes.

3. En tercer lugar tenemos a la Dirección Local de Vigilancia de los Salarios Mínimos; se establecerá una por lo menos en cada Entidad, y se integrarán de la siguiente forma:

Con la representación del gobierno compuesta del Presidente, quien a su vez el titular de la Dirección de Sanciones y Ejecuciones; una oficina de Asesoría Jurídica, y otra de Inspección y Vigilancia.

A. El Presidente de dicha autoridad, tendrá los siguientes deberes y atribuciones:

a) Vigilar el cumplimiento de las normas salariales;

b) Actuar en conjunto con la Inspección del Trabajo, para el mejor desempeño de sus funciones;

c) Organizar la forma de trabajo de las oficinas que forman parte de la Dirección Local de Vigilancia de los Salarios Mínimos;

d) Recibir y atender toda denuncia que se le presente;

e) Ordenar la solución de las controversias que se planteen a la Dirección de Sanciones y Ejecuciones, resolviendo con un laudo;

f) Consignar ante las autoridades penales competentes a los patrones que atenten contra los intereses de los asalariados;

g) Ordenar la ejecución de los laudos que resuelva la autoridad señalada en el inciso anterior.

B. El Presidente será nombrado por el gobernador de cada Entidad de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; en el Distrito Federal lo designará el regente de la ciudad, y deberá satisfacer los siguientes requisitos:

a) Ser mexicano mayor de 35 años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

b) Poseer título legalmente expedido de Lic. en derecho;

c) Tener cinco años de ejercicio profesional posterior a la obtención del título por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;

d) Haber ejercido su profesión los últimos cinco años por lo menos en esa entidad;

e) No pertenecer al estado eclesiástico; y

f) No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal;

g) Las demás que le confieran las leyes.

C. La Dirección de Sanciones y Ejecuciones, tendrá los siguientes deberes y atribuciones:

a) Recibir toda denuncia que le presenten los trabajadores y la Oficina de Inspección y Vigilancia;

b) Ordenar la inspección a los lugares de trabajo de los que se reciba alguna queja;

c) Reolver toda controversia que se le presente relacionada con el salario.

e) Imponer sanciones a los miembros de las Oficinas de Asesoría Jurídica y de la Inspección y Vigilancia cuando no cumplan con sus funciones;

f) Ordenar un informe trimestral de los actos que realicen los órganos señalados en el inciso anterior;

g) Las demás que le confieran las leyes.

D. La Dirección de Sanciones y Ejecuciones se integrará, además del Presidente, con los Secretarios Generales y los auxiliares y serán designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y deberán satisfacer los siguientes requisitos:

a) Ser mexicanos mayores de 30 años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

b) Tener título legalmente expedido de Lic. en derecho y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;

c) No pertenecer al estado eclesiástico; y

d) Haber laborado tres años mínimo en esa Entidad;

e) No haber sido condenados por delito intencional que amerite pena corporal.

Los Secretarios Generales deberán satisfacer los siguientes requisitos señalados en los incisos a, b, c y e; y tener cinco años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título de Lic. en derecho en esa Entidad.

E. La Oficina de Asesoría Jurídica tendrá los siguientes deberes y atribuciones:

a) Resolver toda consulta que se le plantee;

b) Asesorar a los trabajadores y representarlo ante cualquier demanda laboral que se le presente;

c) Informar en periodos trimestrales al Presidente de la Dirección Local de Vigilancia de los Salarios Mínimos de las actividades que realice;

d) Las demás que le confieran las leyes.

F. Los miembros de este organismo serán designados por

la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y además deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- a) Ser mexicanos mayores de 25 años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- b) Tener título legalmente expedido de Lic. en derecho y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;
- c) Residir en esa Entidad;
- d) No pertenecer al estado eclesiástico; y
- e) No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

G. La Oficina de Inspección y Vigilancia, tiene los siguientes deberes y atribuciones:

- a) Hacer inspecciones en los lugares de trabajo cuando exista alguna queja o denuncia;
- b) Hacer visitas sorpresas por cuenta propia en esas fuentes laborales;
- c) Levantar un acta de cada inspección que realice;
- d) Entregar las actas de sus inspecciones a la Dirección de Sanciones y solicitarle actúe contra los patrones o empresas, cuando existan anomalías en torno a los salarios mínimos;
- e) Vigilar el cumplimiento del pago de los salarios;
- f) Informar trimestralmente de las actividades que realice al Presidente de la Dirección Local de Vigilancia de los salarios;
- g) Las demás que le confieran las leyes.

H. Los miembros de la Oficina de Inspección y Vigilancia, serán nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y además deberán de satisfacer los siguientes requisitos:

- a) Ser mexicano mayores de 25 años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- b) Poseer título legalmente expedido de Lic. en derecho o haber cursado el séptimo semestre de la carrera;

- c) No pertenecer al estado eclesiástico;
- d) No haber sido condenado por delito intencional que amerite pena corporal.

Consideramos que con la creación de éstas nuevas autoridades, podemos aspirar a resolver los salarios juntos y que satisfagan nuestras necesidades materiales, sociales y culturales que señala nuestra Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

Estos derechos los tenemos desde que se establecieron los salarios mínimos y que por circunstancias ya mencionadas no se han satisfecho completamente. Con éstas nuevas medidas que hemos adoptado en este trabajo, siempre y cuando exista voluntad por parte de las autoridades y se cumplan al pie de la letra, estaremos terminando con el problema que nos motivó a realizar este estudio; el problema de la aplicación de los salarios mínimos y su fijación.

4.3 AUMENTO DEL SALARIO ACORDE A NUESTRAS NECESIDADES ACTUALES.

En el Capítulo Tercero señalamos una de las funciones principales que tendrán las Comisiones Estatales Reguladoras de los Salarios mínimos, será la de determinar el costo real de la vida en sus respectivas Entidades, establecer el poder adquisitivo real del salario mínimo, es decir, comprobar qué cantidad de artículos indispensables, tales como alimentación, vestido, vivienda, transporte, entre otras más; podemos adquirir con el pago salarial, sin mencionar las otras necesidades sociales y culturales señaladas en la Ley Laboral, los cuales son actualmente derechos ilusorios que ya no podemos aspirar.

En fin, pretendemos establecer la cantidad exacta de los productos de primera necesidad que podemos adquirir con

el salario percibido y una vez obtenidos los datos, podemos principiar a elaborar nuestra escala móvil del salario.

Otro fin de proponer estas estadísticas es intentar concientizar a los funcionarios laborales para que entren en razón y se den cuenta de la situación miserable en la cual tienen al gremio obrero.

La realización de estos estudios económicos, como lo señalamos anteriormente estará a cargo de la Dirección Técnica de Estadísticas, y ésta a través de encuestas en tiendas, amas de casa, trabajadores y otros que considere convenientes, recabará la información necesaria a fin de obtener la información más exacta y completa.

Una vez reunidos todos estos informes, esta Dirección elaborará una escala móvil del salario en la que establecerá la proporción de un aumento salarial acorde a nuestras necesidades actuales como lo señala la L.F.T.

Una vez terminada la escala móvil del salario, la enviará al Consejo de Representantes para su aprobación. Pretendemos que el salario sea lo más proporcional al costo de la vida, de modo que los trabajadores mejoren sus condiciones de vida y las de sus familias. Ya obtenidas estas estadísticas, deberán estar siempre actualizadas de tal manera que cada principio de año aumenten los salarios en forma proporcional al costo de la vida como lo indica el parámetro de la escala móvil del salario.

4.4 AUMENTO SALARIAL CADA VEZ QUE SE AUMENTEN LOS PRODUCTOS BASICOS.

Una vez que hayamos logrado la proporcionalidad entre el salario y el costo de la vida, existirá la necesidad de conservar esa proporción al paso de los años, es decir, que el salario no pierda su valor adquisitivo. Este problema

siempre ha existido, no obstante que se han dado aumentos salariales ostentosos en solo unas semanas o meses, este incremento se ve disminuído por el aumento de los productos de primera necesidad o sea aquellos indispensables para la subsistencia de toda persona.

Nuestra escala móvil del salario nos va a resolver este problema, la cual su principal utilidad consiste en mantener el poder adquisitivo del salario de modo que las remuneraciones se ajusten a los salarios reales cuando existan modificaciones o elevaciones en los precios, se traducen en forma inmediata en las retribuciones percibidas por los trabajadores.

Dicho de otra forma, la escala móvil registrará el índice de incrementos de precios en los productos básicos y cuando el aumento de estos artículos señalados, sean elevados de manera que afecten considerablemente al salario mínimo, la Dirección Técnica de Estadísticas, solicitará inmediatamente al Consejo de Representantes la aprobación del incremento salarial proporcional al aumento de los precios.

Actualmente los incrementos salariales no se han fijado en la proporción del aumento de los precios en los productos, porque no cuentan con un barómetro el cual detecte la desproporción entre los salarios mínimos y los productos básicos; pero ahora contamos con este medio para medir la proporcionalidad y las autoridades laborales no podrán negarse a aprobar el incremento solicitado, ya que además como señalamos anteriormente, éstas estadísticas serán publicadas y toda la población podrá saber el índice real del incremento salarial.

Para el buen funcionamiento de la escala móvil del salario, consideramos necesario hacer un pacto entre las

Confederaciones de los trabajadores, industriales, comerciantes y del gobierno para que dicha escala pueda funcionar y exista una armonía entre ambas partes, participantes en la producción, explotación y comercio de las materias primas.

4.5 ELIMINAR TODO GRAVAMEN AL SALARIO.

Recordemos que el gravamen es la carga, impuesto u obligación, la cual recae sobre una persona o cosa, y es precisamente el impuesto salarial al que nos referimos y no a los descuentos salariales señalados por el artículo 97 de la L.F.T., la cual dispone:

"Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

- I. Pensiones alimenticias...;
- II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151...;
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT...; y otros señalados por la misma Ley.

Estos descuentos si los analizamos detenidamente vamos a llegar a la conclusión de que son justos y además algunos son consecuencia de las prestaciones sociales percibidas por algunos trabajadores, tales como la adquisición de viviendas o renta de ellas créditos como FONACOT, o préstamos que hace el patrón al trabajador; entre otros más.

Nosotros nos referimos esencialmente a los impuestos señalados en el artículo 80, párrafo primero y sexto de la Ley del Impuesto sobre la Renta, y 29 de la Ley del IMSS. Los que consideramos injustos por las razones siguientes:

- a) Los salarios mínimos son los peores retribuidos ;
- b) La mayoría de la población asalariada percibe este salario;
- c) Los trabajadores que perciben estos salarios,

normalmente son su única fuente de ingresos y casi siempre viven al día;

d) El salario mínimo es insuficiente para satisfacer las necesidades normales, por la cual el trabajador se ve en la necesidad de laborar horas extras o buscar otro empleo para cubrir sus gastos, y no es justo que por laborar mas de lo debido, sea sujeto a pagar impuesto.

Podemos seguir señalando otras tantas justificaciones, que ameritan las excepciones de descuento al salario; pero concretemonos al análisis de las normas que gravan al salario mínimo.

El artículo 90 de la Ley del Impuesto sobre la Renta señala:

" Quienes hagan pagos por los conceptos a los que se refiere este Capítulo, están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que únicamente perciban salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente".

Como podemos observar en este párrafo especifica la excensión del salario mínimo general, y omite al salario mínimo profesional, el cual también es un salario mínimo; en fin, esta norma impide al trabajador aspirar a superarse, incluso a laborar horas extras, el cual lo pone en una situación de amenaza, que de hacerlo se le gravará sobre el excedente de su salario.

Ya no se deben cometer más injusticias contra los trabajadores, no es justo que siendo la clase peor remunerada se le grave sobre cualquier producto que intente obtener ademas de su salario.

Cuando acontecen fenómenos inflacionarios en el país,

las medidas que toma el gobierno tiende a afectar siempre a la clase trabajadora, por ser el gremio desprotegido y siendo el gobierno el cual debería velar por sus intereses; es éste quien se aprovecha de la pobreza en que se encuentran.

Otra de las normas, las cuales agravan el salario es el artículo 29 de la Ley del Seguro Social, la que establece:

" Los patrones tendrán derecho a descontar el importe de las prestaciones contractuales que deben cubrir directamente las cuantías correspondientes a las prestaciones de la misma naturaleza otorgadas por el instituto".

No existe una definición legal de la cuota que permita en las leyes encontrar en sus fundamentos el carácter de obligatoria.

El maestro Briceño señala que "a partir de 1943 los embates contra el Seguro Social se centraron a combatir la cuota y su pago, así como la facultad del Instituto para su cobro y los procedimientos económico-coactivos.

El Instituto debe contar para la exhibición del pago con los apoyos legales derivados de su propia naturaleza (25)

Algunos autores han buscado el fundamento legal de la cuota en el artículo 31, fracc. IV de la Constitución que señala son: "Son obligaciones de los mexicanos:

IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes".

(25) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Haria, México 1987. p. 114.

Pero la cuota no es contribución, por lo tanto no encuadra en esta disposición.

Señala el maestro Briceño que "La obligatoriedad de la cuota deriva:

a) De la obligatoriedad del Seguro Social en los términos de la fracción XXIX del Apartado A, del Artículo 123 Constitucional.

b) De la voluntad de los asegurados cuando queda a su potestad la incorporación del Seguro Social.

c) De la naturaleza que tiene como contraprestación que se otorga a la población derechohabiente". (26)

El artículo 123 de la Constitución dispone: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley...

Fracc. XXIX. Es de utilidad pública la ley del Seguro Social, y ello comprenderá seguro de invalidéz, de vejez, de vida, de cesación del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares".

Aclaremos que el IMSS, el legislador le dió el caracter de organismo público descentralizado con los elementos de personalidad y patrimonios propios.

El Seguro social funciona con un gobierno propio, con organos superiores que determinan la manera de ser y de actuar del Instituto.

Consideramos que la naturaleza y exigibilidad de la

(26) Ibidem. p. 290.

cuota deriva del contrato entre el Instituto y el derechohabiente; el Seguro Social se obliga a proporcionar las prestaciones que señala su propia Ley, a cambio de una cuota que pagará el contratante del servicio; dicho de otra forma, con el pago de la cuota no se cubren servicios públicos (art. 31, fracc. IV Constitucional), sino contraprestaciones, para exigir tenemos que dar.

Por su parte el artículo 32 de la Ley del Seguro Social establece:

"...el salario base de cotización 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...".

El artículo 42 de la misma Ley dispone:

"Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada por los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo".

Nuevamente la Ley del Seguro Social hace la distinción entre los trabajadores asalariados con el mínimo general y el mínimo profesional, consideramos que si nuestra Constitución no hizo distinción alguna entre estos asalariados, la Ley debió conservar el mismo criterio.

además el artículo 12 de la Ley en estudio dispone: son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I. Las personas que se encuentran vinculada a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón...".

Por medio de esta norma se obliga al aseguramiento del

trabajador siempre que éste se encuentre en una relación de trabajo. Si bien es cierto, el Seguro Social beneficia al asalariado y las prestaciones otorgadas son superiores a las cuotas pagadas por asegurados; consideramos que se debe excentar al trabajador de dicha aportación conforme al artículo 42 de la Ley del Seguro Social, a los asalariados con el mínimo general y profesional.

Como lo hemos comentado en los párrafos anteriores, no es justo que a un salario insuficiente le sigan haciendo descuentos. El Seguro Social es un derecho plasmado en nuestra Carta Magna y se han obtenido a base de lucha de varias décadas y no es posible que para tener derecho a ellos se deba pagar una cantidad. Estas cuotas deben ser pagadas por los patrones y el Estado, los cuales son los beneficiarios de la explotación de los trabajadores; como lo señalamos anteriormente, no tiene caso la superación del asalariado por obtener un mejor ingreso, si al final le van a gravar este excedente tanto a la Ley del Seguro Social como a la Ley Fiscal.

4.6 ESTABLECER UN SALARIO MINIMO REMUNERADOR.

En el Capítulo Primero, en el inciso 1.8 hicimos un análisis de la remuneración y no obstante que está contemplada en la fracc. XXVII del artículo 123 Constitucional y en el artículo 85 de la L.F.T., en la práctica dicha remuneración no se ha dado.

Recordemos que el salario remunerador, es aquél que valora la jornada de trabajo, la capacidad del trabajador, eficiencia, destreza, habilidad, antigüedad, entre otras más, y el pago deberá ser siempre superior al mínimo.

Actualmente en este grupo se ubican los que perciben los salarios mínimos profesionales; pero existe un número

considerable de empresas en las cuales no se valoran estos atributos y consecuentemente retribuyen con el salario mínimo establecido en la Ley.

La L.F.T. dispone en su artículo 85 "el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo".

Si bien es cierto, el salario mínimo beneficia a los trabajadores flojos y perjudican a aquellos que sí trabajan, para ellos proponemos la otra alternativa, la oportunidad de percibir un salario remuneratorio; esta forma de pago deberá ser variable, pero siempre superior al mínimo. Para aspirar a este tipo de salario el trabajador deberá reunir algunas de las condiciones siguientes:

- a) Tener una antigüedad de cinco años mínimo;
- b) Tener destreza, habilidad en su trabajo;
- c) Laborar en un empleo que ponga en peligro su integridad física;
- d) Que tenga conocimientos del empleo que desempeña, es mejor remunerado en otra empresa;
- e) Cuando tenga una preparación técnica o profesional;
- f) Demostrar que genera un rendimiento mayor a su patrón en comparación con otros trabajadores.

Esta medida ayudaría, tanto al patrón a tener empleados mejor preparados y con ganas de trabajar y beneficiará al trabajador a obtener una mejor remuneración para hacer frente a una situación económica.

El obrero que se encuentre en algunos de estos supuestos, deberá solicitar ante la Dirección Local de Vigilancia de los Salarios Mínimos, la remuneración que

considere merecer, entonces se ordenará a la Oficina de Inspección y Vigilancia, para que realice un informe de la inspección realizada en el lugar del trabajo y lo haga llegar a la Dirección de Sanciones y Ejecuciones, para que ésta, mediante un laudo niegue u otorgue la remuneración solicitada.

El procedimiento es muy simple y sencillo, sin tantos trámites burocráticos; pero para que estos cambios funcionen, todos tenemos que cooperar, tanto los trabajadores como los patrones y principalmente el Estado.

CONCLUSIONES.

PRIMERA. La voluntad que tuvo el constituyente de 1917 para dotar a los trabajadores de un salario justo y suficiente para la satisfacción de sus necesidades; materiales, sociales y culturales; en la práctica nunca fueron satisfechos estos derechos, y con el transcurso de los años cada vez se fueron cumpliendo menos.

SEGUNDA. Uno de los errores cometidos por los legisladores, consistió en reducir las zonas económicas por áreas geográficas limitando la fijación de los salarios de ochenta y seis a solamente tres. Lo ideal será descentralizar la facultad de fijar los salarios a las Entidades Federativas para que éstas los determinen de acuerdo a su situación económica.

TERCERA. Las normas salariales son obsoletas por tanto se deben crear y modificar para dar lugar a nuevos órganos y autoridades, los que fijarán y vigilarán el cumplimiento de estas disposiciones benefactoras para los trabajadores.

CUARTA. La Comisión Nacional no ha cumplido satisfactoriamente con sus atribuciones; por tanto se deben establecer nuevos órganos con bases sólidas para fijar los salarios, y poner en práctica la escala móvil de salarios como una medida para que estos no pierdan su poder adquisitivo ante el aumento de los precios.

QUINTA. Se deben actualizar los salarios acorde a nuestras necesidades, toda vez que la desproporción existente, en comparación con el costo de la vida, es muy notoria y no pueden satisfacerse siquiera las necesidades materiales; para ello se debe hacer un estudio socio-económico en cada Entidad y determinar el costo real de la

vida así como el poder adquisitivo del salario e incrementarlo acorde a dicho costo.

BIBLIOGRAFIA.

BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo III. Alfa. Argentina. s.a.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. Sista, México. s.a.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México 1985.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla, México 1987.

CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho del Trabajo. Segunda edición. Bosch Casa. Barcelona 1991.

CASTORENA, J. Jesus. Manual de Derecho. Segunda edición. México 1949.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. Instantáneas Laborales. Segunda edición. Trillas, México, junio 1988.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta edición. Trillas, México, Noviembre 1989.

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa, México, 1991.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Cuarta edición. Porrúa, México 1992.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Novena edición. Porrúa, México 1992.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Tomo IV. Segunda edición. Ediciones Depalma. Argentina 1974.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Sexta edición. Porrúa, México 1961.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimasegunda edición. Porrúa, México 1990.

DEVEALI, Mario. El Derecho del Trabajo en su Aplicación y sus Tendencias. Tomo I. Astrea, Argentina 1983.

GARCIA OVIEDO, Carlos. Derecho Social. Sexta edición. E.I.S.A. Madrid 1954.

GOMEZ GRANILLO, Moisés. Teoría Económica. Tercera edición. Esfinge, México 1987.

GONZALES CHAVEZ, Gerardo. Cuadernos de Investigación. Instituto de Investigaciones Económicas. UNAM, 1986.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décimosexta edición. Porrúa, México 1989.

LLOYD G. Reynolds. Economía Laboral y Relaciones del Trabajo. Segunda edición. Fondo de Cultura Económica. s.l. s.a.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo II. Porrúa, México 1983.

LEGISLACION.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Nonaséptima edición. Porrúa, México 1983.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina, et.al. Septuagésima primera edición. Porrúa, México 1993.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Francisco Ramírez Fonseca. Quinta edición. Pac, México 1985.

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL. Vigésima edición. Porrúa, México 1994.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Cuadragésima novena edición. Porrúa, México 1991.

CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION. Cuarta edición. Themis, México 1991.