



00681

Universidad Nacional Autónoma de México
Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración
Facultad de Contaduría y Administración

Tesis

Los salarios, los costos laborales y la recaudación de contribuciones en la industria de la confección de prendas de vestir: El caso de Aguascalientes y Yucatán.

Que para obtener el grado de:

**Doctor en Administración
(Organizaciones)**

Presenta: ^{victoria} V. Ma. Antonieta Martin Granados

Tutor: Isabel Rueda Peiro

México, D.F., agosto de 2005.

m 347063



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Victoria Ma. Antonieta
Uatín Granados

FECHA: 22 agosto 2005

FIRMA: Uatín Granados

Agradecimientos:

A mis padres: Paquita y Balbino, porque sin su ejemplo y cariño no hubiese podido lograr todas mis metas.

A mis hermanos: Porque siempre hemos caminado
juntos y los éxitos de uno son los de todos.

A Mariana: Por ser la alegría de todos.

A la UNAM: Porque me ha dado la oportunidad de realizarme como ser humano y como profesor.

Porque me ha dado dos carreras, una especialización y un doctorado.

Porque me ha permitido convivir en un ambiente de libertad y sabiduría.

A mis profesores: Por haber compartido conmigo sus
conocimientos y experiencias.

A Isabel: Directora de esta tesis, porque con su apoyo,
paciencia y conocimientos he logrado culminar uno de
los retos de mi vida profesional.

Al jurado: por sus observaciones y consejos.

A los alumnos: Porque son mi razón para continuar en la enseñanza y me han dado la oportunidad de poder retribuir lo mucho que he recibido en la UNAM.

A mi familia y amigos: por su cariño y apoyo

INDICE

	Pagina
I INTRODUCCIÓN	1
I ANTECEDENTES	11
I.1 Contexto internacional	12
I.2 Contexto nacional	17
I.2.1 El modelo económico en el periodo 1940-1970	17
I.2.2 El modelo económico de apertura de fronteras	22
II. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	29
II.1 Planteamiento del problema	30
II.2 Objetivo general	32
II.2.1 Objetivos particulares	33
II.3 Hipótesis de trabajo	34
II.4 Justificación	35
II.5 Metodología	41
II.5.1 Tipo de investigación	41
II.5.2 Diseño de la investigación	43
II.5.3 Universo de investigación	43
III CONCEPTUALIZACIÓN ECONÓMICA	45

III.1 El comercio internacional, el neoliberalismo y la globalización	46
III.1.1 El comercio internacional	46
III.1.2. El neoliberalismo	48
III.1.3. La globalización	50
III.2 La organización de la producción y el trabajo	54
III.2.1 La Productividad de los trabajadores	63
III.2.2 Flexibilización laboral	63
III.3 El Tratado de libre Comercio de América del Norte (TLCAN)	68
III.4 El empleo en la industria de la confección de prendas de vestir	76
III.5 La industria maquiladora en México	78
III.6 Datos estadísticos de la INCPV en México	80
IV CONCEPTUALIZACIÓN JURÍDICA E IMPOSITIVA	84
IV.1 La ley Federal del Trabajo	86
IV.1.1 Trabajo, trabajador y patrón	89
IV.1.2 El trabajo a domicilio	92
IV.2 La seguridad social	97
IV.2.1 Salario	99
IV.2.2 Salario base de cotización	100
IV.2.3 Aportaciones al SS	113
IV.2.3.1 Seguro de invalidez y vida	113
IV.2.3.2 Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.	114
IV.2.3.3 Seguro de riesgos de trabajo	114
IV.2.3.4 Seguro de enfermedades y maternidad.	117
IV.2.3.5 Guarderías y prestaciones sociales	118

IV.3 Aportaciones al INFONAVIT	121
IV.4 Cuotas de seguridad social en otros países	123
IV.5 Las prestaciones sociales	129
IV.6 Otras cargas fiscales sobre los salarios	131
IV.6.1 Impuesto a las nóminas	131
IV.6.2 El impuesto sustitutivo del crédito al salario	132
IV.7 Otros costos salariales	134
IV.7.1 Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas	134
IV.7.2 Indemnizaciones por despido	141
IV.8 El impuesto sobre la renta a los salarios	143
IV.8.1 Cálculo del ISR a los salarios	150
IV.8.2 El crédito al salario	153
IV.9 Los impuestos a las empresas	155
IV.9.1 EL Impuesto sobre la Renta	155
IV.9.2 Impuesto al valor agregado e impuestos al comercio exterior	158
V RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	159
V.1 Resultados de las encuestas aplicadas a las empresas	160
V.1.1 Características de las empresas encuestadas	160
V.1.2 Actividad de las empresas encuestadas	161
V.1.3 Origen del capital de las empresas	163
V.1.4 Utilización de la capacidad instalada	163
V.1.5 Subcontratación y/o maquila	164
V.1.6 Trabajadores contratados y despedidos en las empresas encuestadas	165
V.1.7 Salarios percibidos por los trabajadores de las empresas encuestadas	166

V.1.8 Sindicalización de los trabajadores	167
V.1.9 Prestaciones pagadas a los trabajadores	168
V.2 Resultado de la encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas encuestadas.	170
V.2.1 Características de los trabajadores entrevistados	171
V.2.2 Percepciones de los trabajadores entrevistados	173
V.2.3 Prestaciones que perciben los trabajadores	176
V.2.4 Horas trabajadas a la semana	177
V.2.5 Las cifras del INEGI	179
V.3 Resultado de la encuesta aplicada a los trabajadores a domicilio	181
V.3.1 Características de los trabajadores a domicilio entrevistados en Aguascalientes y Yucatán	181
V.3.2 Apoyos que les brinda la persona que les da a maquilar	182
V.3.3 Desventajas del trabajo a domicilio	184
V.3.4 Financiamiento de las máquinas que utilizan	185
V.3.5 Antigüedad de la maquinaria	186
V.3.6 Jornada de trabajo	186
V.3.7 Situación económica de los trabajadores a domicilio	188
V.3.8 Percepciones económicas de los trabajadores a domicilio	188
V.3.9 Condiciones de trabajo	190
V.4 La recaudación del ISR por salarios	191
V.5 La recaudación del Impuesto sobre la Renta de las empresas de la ICPV	194
V.6 La recaudación del Impuesto al Valor Agregado de las empresas de la ICPV	198

VI CONCLUSIONES	200
VII RECOMENDACIONES	214
VIII BIBLIOGRAFÍA	221

Esta investigación forma parte del proyecto interinstitucional e interdisciplinario denominado “La inserción de empresas de los estados de Aguascalientes y Yucatán en las cadenas productivas de la industria de la confección de prendas de vestir, en el contexto global”, que contó con el apoyo financiero del Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT), de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, donde participan académicos del Instituto de Investigaciones Económicas, de la Facultad de Contaduría y Administración y de la Universidad Autónoma de Yucatán.

El proyecto ha sido coordinado por Isabel Rueda Peiro (responsable del proyecto) y Nadima Simón Domínguez (corresponsable).

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta investigación es conocer los salarios que se pagan a los trabajadores en la industria de la confección de prendas de vestir (ICPV), el costo que dichos salarios representan para el patrón tomando en cuenta los gastos de previsión social, los de seguridad social, así como el de las indemnizaciones por despido. También se estudiará la situación de los trabajadores en los diferentes tamaños de empresas, así como de los trabajadores a domicilio. Por último nos interesa conocer la recaudación que obtiene el erario federal por concepto del Impuesto sobre la Renta a los salarios.

Ante los cambios constantes en la tecnología y la competencia global, las empresas han buscado nuevas formas de reestructurar y organizar la administración de la producción y el trabajo para poder competir.

En el caso de la industria de la confección de prendas de vestir esta competencia se lleva a cabo a través de la calidad, la variedad, el precio, la posibilidad de adaptación a los cambios constantes de la moda, la demanda de los grandes contratistas y distribuidores y las preferencias arancelarias.

Por lo que se refiere a la reducción en los costos, las empresas han introducido nuevas tecnologías, tanto en la administración como en la producción, lo que permite producir mayor número de bienes con menores desperdicios y defectos. Sin embargo, la automatización de la producción trae como consecuencia la disminución del número de trabajadores requeridos, aunque los que se contratan deben contar con conocimientos especializados en el manejo de los equipos.

En el caso de México, estas formas de organización de la producción y el trabajo se relacionan con la instrumentación de políticas de apertura comercial; la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN); la competencia global; las modificaciones estructurales y la política neoliberal adoptada por el gobierno mexicano; dando fin al estado benefactor (aunque muy limitado en el caso de México) y transformando (entre otras cosas), las relaciones laborales, aunque no se haya modificado la Ley Federal del Trabajo, a pesar de las diversas propuestas elaboradas por diferentes grupos políticos.

La competencia por los mercados hace que las grandes empresas transnacionales busquen, en países como México, la mano de obra barata, sobre todo en aquellas industrias o procesos que son intensivos en la utilización de trabajadores y, que en muchas ocasiones requieren de trabajadores poco calificados, siendo precisamente la ICPV un ejemplo de ello.

En la ICPV se encuentra una gran variedad de tamaño de empresas, desde las grandes maquiladoras hasta los talleres familiares y trabajadores a domicilio. Además, como varía el tamaño de las empresas, también varía la forma de organizar la producción y el trabajo.

Por otro lado, el fenómeno de la subcontratación laboral está creciendo en todos los sectores de la economía mexicana, pero en la ICPV se da con más frecuencia debido a lo cambiante de la moda, la necesidad de entregar los pedidos a tiempo y de los volúmenes requeridos. Aunado a lo anterior, en México muchas empresas dependen de la demanda de los contratistas extranjeros, principalmente de Estados Unidos, lo que las hace dependientes de las recesiones económicas de aquél país.

Así, ante la competencia global y los cambios tecnológicos las empresas en México han tratado de disminuir los costos y entre ellos los laborales a través de la subcontratación laboral, la contratación de pequeños talleres maquileros y de trabajadores a domicilio.

Con la apertura comercial y la competencia internacional, la ICPV se ha convertido en una industria global en virtud de que los grandes distribuidores y los dueños de marca han movido sus fábricas –y en muchos casos las han cerrado y han contratado maquila en otros países– ubicándolas en países cuya mano de obra resulta más barata que en los países industrializados. En los países industrializados se deja el diseño, la administración y comercialización que son los procesos que más reeditúan, mandando a los países en vías de desarrollo la fabricación de las prendas, sobre todo de aquéllas que surten al mercado masivo como el de los *jeans* y las playeras, de esta manera se ha realizado la división internacional del trabajo

A pesar de los adelantos tecnológicos, la ICPV sigue siendo intensiva en el uso de mano de obra. Algunos adelantos tecnológicos como la informática, han hecho que procesos como el diseño y el corte se hagan mediante computadora, lo que significa ahorro de tiempo y dinero al evitar desperdicios de tela. También los avances en las comunicaciones permiten controlar la producción en cualquier parte del mundo en donde se lleve a cabo. Los pedidos y diseños se envían a través de la Internet a las fábricas en cuestión de segundos sin importar su ubicación.

A partir de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), las exportaciones de la ICPV se han incrementado, siendo el

sector maquilador el que mayor crecimiento ha tenido en cuanto a exportaciones y creación de fuentes de empleo. Sin embargo, en el caso de las maquiladoras de exportación, prácticamente el único valor agregado es la mano de obra, pues en la mayoría de las ocasiones los demás insumos son importados (generalmente de Estados Unidos); pocas son las empresas que realizan el diseño, dado que éste se realiza en el extranjero, y por lo que se refiere a la maquinaria utilizada en esta industria la mayor parte es de procedencia extranjera.

En el apéndice 2-4 del TLCAN y en relación con los textiles, se establece que a partir del primero de enero de 1994 "Estados Unidos eliminará los aranceles sobre bienes textiles y del vestido que sean ensamblados en México a partir de telas totalmente formadas y cortadas en Estados Unidos y que sean exportados y reimportados a Estados Unidos".

Así, el TLCAN fue un detonador en el crecimiento de la industria ensambladora de prendas de vestir debido a las preferencias de acceso al mercado de los Estados Unidos de los productos manufacturados en México con insumos procedentes de los Estados Unidos, pero se destruyó a la industria textil y a los encadenamientos productivos de esta industria.

Conjuntamente con el TLCAN se firmó el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), producto de la presión que ejercieron los sindicatos, organizaciones ambientalistas y organizaciones defensoras de los derechos humanos en Estados Unidos.

En el preámbulo del ACLAN todo está encaminado a elevar la productividad de los trabajadores. Sin embargo, este acuerdo no establece normas comunes o estándares mínimos para los países firmantes

relacionadas con los trabajadores, salarios, prestaciones etc., debido a que en cada país regirá la legislación interna. De igual manera, los fallos dictados por las autoridades de cada uno de los países no pueden ser modificados por el otro. En el ACLAN los trabajadores no constituyen una parte importante del TLCAN, ya que éste es un acuerdo eminentemente comercial en el que el incumplimiento de las condiciones de trabajo sólo resultaría relevante si tuviese repercusiones en el ámbito de competencia desleal entre los países firmantes.

Según la Secretaría de Economía¹, la industria del vestido se enfrenta a los siguientes problemas:

1. "Se estima que el 58 por ciento del mercado nacional de prendas de vestir es abastecido por canales ilegales,
2. Sólo nueve empresas realizan más del 40 por ciento de las ventas de prendas,
3. Los precios de los productos puestos en Estados Unidos están perdiendo competitividad a medida que los impuestos y aranceles para otros países se reducen,
4. Un alto porcentaje de las exportaciones involucra operaciones de ensamble (maquila) en lugar de "paquete completo" como sucede en Asia,
5. El sector tiene una amplia concentración en productos básicos con poco valor agregado,
6. La producción nacional tiene una débil integración de procesos productivos en la cadena de suministro,

¹Documento en Internet de la Secretaría de Economía obtenido el 30 de noviembre de 2003. <http://www.economia.gob.mx/?P=1326>.

7. Los costos de mano de obra y de operación en México son más altos que los de los países asiáticos,
8. México tiene condiciones desfavorables de financiamiento que inhiben la inversión”.

De los retos a los que se enfrenta la ICPV señalados por la Secretaría de Economía, como se mencionó al inicio, en esta investigación nos interesa conocer los salarios que se pagan en esta industria, el costo de las prestaciones sociales y de previsión social, la situación de los trabajadores así como la recaudación que obtiene el erario federal por concepto del ISR sobre los salarios.

En el capítulo primero se hace una descripción del contexto internacional partiendo de la década de los veinte del siglo pasado hasta nuestros días. Posteriormente se describe el contexto nacional desde la época del porfiriato hasta el presente. Se describe el desarrollo económico del país a través del modelo de sustitución de importaciones, vigente desde finales de la segunda guerra mundial hasta los inicios de la década de los ochenta. Posteriormente y con la crisis económica de 1982 se inicia la orientación de la economía hacia el modelo neoliberal de apertura de mercado, la entrada de México al General Agreement on Trade and Tariffs (GATT), a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Se señala que ante la competencia global las empresas han buscado nuevas formas de reestructurar su producción y el trabajo para poder competir. Con esta finalidad, las empresas han tratado de reducir sus costos (como una de las estrategias llevadas a cabo) y siendo la ICPV intensiva en el uso de mano de obra, las fábricas o la producción a través de empresas

maquiladoras se han trasladado a los países en donde el costo de la mano de obra resulta más bajo que en los países dueños de las marcas y comercializadores.

En el capítulo segundo se hace el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, las hipótesis de trabajo; el tipo de investigación, el diseño y el universo de la investigación, así como la justificación de la misma.

El capítulo tercero aborda la conceptualización económica de la teoría del comercio internacional, el neoliberalismo y la globalización. Se aborda la nueva división internacional del trabajo, la productividad y flexibilización laboral. También se analiza el TLCAN por lo que se refiere a su impacto en la creación de empleos por las empresas maquiladoras que se establecieron a lo largo y ancho del país, como por el incremento en las exportaciones, lo que se fundamenta con los datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI)

En el capítulo cuarto se desarrolla la conceptualización jurídica e impositiva aplicable a los salarios; se parte de la definición que da la Ley Federal del Trabajo (LFT) de trabajador, patrón y trabajador a domicilio; se analizan las prestaciones sociales que deben otorgarse a los trabajadores y que son obligatorias de conformidad con la LFT. Se analizan las aportaciones que deben realizar los patrones al Seguro Social (SS), así como el salario base de cotización de las mismas; se calcula el costo de la seguridad social junto con las prestaciones sociales a cargo de los patrones para posteriormente hacer la comparación con el costo de la seguridad social en otros países; se calcula también el costo que puede representar para el patrón el despido de los trabajadores, así como el costo de otros impuestos a

las nóminas. Por último se hace un análisis del cálculo del ISR sobre salarios para poder determinar el importe de la recaudación del erario federal por este concepto.

En el capítulo quinto se muestran los resultados de la investigación relacionados con: i) los salarios que perciben los trabajadores; ii) las prestaciones sociales; iii) las horas trabajadas; iv) las condiciones de los trabajadores a domicilio y los ingresos que perciben y, v) los ingresos que percibe el erario federal por concepto de ISR sobre salarios.

En el capítulo sexto se mencionan las conclusiones de la presente investigación, las que se pueden resumir en: i) un alto porcentaje de los trabajadores (obreros) de la ICPV perciben como promedio un salario que oscila entre dos y tres salarios mínimos generales; ii) las prestaciones sociales que perciben son las mínimas establecidas en la LFT; iii) a los trabajadores a domicilio se les fija su salario por pieza y algunos de ellos ni tan siquiera perciben el equivalente a un salario mínimo semanalmente; iv) los trabajadores a domicilio en ocasiones trabajan entre diez y doce horas diarias sin percibir el pago de horas extras; v) los trabajadores a domicilio no perciben ninguna clase de prestaciones sociales ni se encuentran asegurados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); vi) por lo que se refiere al erario federal, éste no sólo no percibe ingresos por concepto del ISR sobre los salarios pagados en la ICPV, sino que deja de percibir ingresos debido al crédito fiscal a que tienen derecho los trabajadores de bajos salarios y que es a cargo del fisco federal.

En el séptimo capítulo se esbozan algunas recomendaciones como: i) la formación de cadenas productivas sobre todo entre la industria textil y la del vestido; ii) integración de los trabajadores a domicilio en unidades

económicas que les permita conseguir insumos a mejores precios y por otro lado, a través de empresas integradoras, organizar la distribución y producción de sus productos; iii) el gobierno debe ejercer una mayor vigilancia para que los patrones cumplan con las obligaciones establecidas tanto en la LFT como en la del Seguro Social.

I ANTECEDENTES

I. ANTECEDENTES

*"La creciente división entre los poseedores
y los desposeídos ha dejado a una masa
creciente en el Tercer Mundo sumida
en la más abyecta pobreza y viviendo
con menos de un dólar por día."
Joseph E. Stiglitz*

I.1 Contexto internacional

Como señala Stiglitz, después de la crisis de 1929 y la gran depresión de los años treinta por la que atravesó el mundo capitalista, la que generó gran cantidad de desempleo¹, se inició la corriente del intervencionismo de Estado en la actividad económica para estimular la economía y con ello la creación de empleos. También surgió el concepto de "Estado benefactor", el que debería promover –entre otras cosas– la educación, la salud y la seguridad social.

Para aliviar las consecuencias de la Segunda Guerra Mundial, en julio de 1944, en la Conferencia Monetaria y Financiera de las Naciones Unidas celebrada en Bretón Woods, se creó el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial para la Reconstrucción y el Desarrollo (posteriormente Banco Mundial) con la finalidad de reconstruir Europa y para salvar al mundo de "depresiones económicas futuras"². Sin embargo, en las dos últimas décadas estas dos instituciones han impuesto a los países en vías de desarrollo políticas de ajuste como: la austeridad fiscal, la privatización y la liberalización de los mercados para revertir los déficit fiscales³; lo que ha

¹ Stiglitz, Joseph E., *El malestar de la globalización*, Madrid, Taurus, 2002, p. 36

² *Ibidem*, p. 35

³ *Ibidem*, p. 81.

generado graves consecuencias económicas para la población e incrementando el desempleo.

Así, desde la década de los cincuenta y hasta mediados de los setenta, el mundo capitalista gozó de un crecimiento económico sostenido. En 1973⁴ se produce la crisis del petróleo al elevar su precio los países de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP) y al terminar la guerra de Vietnam en 1975 cae la actividad económica iniciándose la crisis económica más severa después de la Segunda Guerra Mundial⁵. Como señala Rueda⁶, a finales de la década de los setenta, el crecimiento de los países capitalistas empieza a sufrir crisis de estancamiento, subutilización de la capacidad instalada en las empresas y aumento del desempleo, lo que redundaba en la caída de los salarios y la restricción de la demanda.

Lo anterior conduce a una guerra por los mercados, surgiendo tres grandes bloques económicos: Europa (representado principalmente por Alemania), Asia (cuyo principal actor es Japón) y los Estados Unidos de Norte América, avanzando "la globalización del capital y la mundialización de la producción"⁷

También la competencia entre países por los mercados acelera los cambios tecnológicos, la reorganización del trabajo y de la producción para "elevar la tasa de ganancia"⁸ para los accionistas, redundando en el incremento del desempleo.

⁴ En Estados Unidos la crisis inicia en 1973 y en otros países industrializados en 1974.

⁵ Aguilar Monteverde, Alonso, *Globalización y capitalismo*, México, Plaza y Janés, 2002, p. 28.

⁶ Rueda Peiro, Isabel, *México, crisis, reestructuración económica, social y política*, UNAM-Instituto de Investigaciones Económicas, Siglo XXI, 1998, pp. 18, 20.

⁷ *Ibidem*, p. 22

⁸ *Ibidem*, p. 20.

Las nuevas tecnologías y la informática hacen que las empresas modernicen sus equipos y automaticen procesos; el trabajo se reorganiza a través de la flexibilidad laboral, la polivalencia y la subcontratación. Todo lo anterior genera más desempleo, sobre todo entre aquellos trabajadores con menor capacitación, lo que conlleva al aumento del subempleo y el trabajo precario, acabando con la estabilidad en el empleo y lesionando los derechos de los trabajadores.

En 1991 se firma el Tratado de Maastricht surgiendo la Unión Europea, y en 1992 concluye la Ronda de Uruguay del GATT (Acuerdo General de Aranceles y Comercio, por sus siglas en inglés) en la que se "insiste en reducir aranceles, internacionalizar la banca, las finanzas, los seguros y otros servicios, y en reducir al mínimo y aun eliminar toda regulación del intercambio con otros países"⁹. El GATT llega a su fin y surge la Organización Mundial del Comercio (OMC) con reglas más estrictas y obligatorias, "y con mayores facultades que incluso pueden lesionar la soberanía nacional"¹⁰. Así, Mander y Goldsmith¹¹ señalan:

Bajo la OMC, la carrera hacia abajo no sólo es en niveles de vida, preservación del ambiente y salvaguardas de salud sino en la democracia misma. La aplicación de los acuerdos de libre comercio virtualmente garantiza que los esfuerzos democráticos para hacer que las corporaciones paguen la proporción de impuestos que en justicia les corresponda, proveer a sus empleados un nivel de vida decente, o limitar la contaminación del aire, el agua y el suelo, sean recibidos con amenazas como ésta: "ustedes no pueden imponernos tales cargas. Si lo hacen no podremos competir. Tendremos que cerrar y movernos a un país que nos ofrezca un clima más hospitalario".

⁹ Aguilar Monteverde, Alonso, *op. cit.* nota 4, p. 31.

¹⁰ *Ídem.*

¹¹ Citado por Aguilar Monteverde, Alonso, *op. cit.* p. 31, Mander, Jerry y Goldsmith, Edward, *The case against the global economy*, San Francisco, Sierra Club Books, 1996, p. 106.

La liberalización del comercio ha avanzado a nivel mundial, trasladando procesos productivos a países que cuentan con "ventajas comparativas, competitivas y de localización"¹² para reducir sus costos y contar con nuevos mercados.

Por otro lado, la concepción original del FMI como un organismo que debía corregir las fallas del mercado, promoviendo la estabilidad global y garantizando el financiamiento a los países en recesión para emprender políticas expansivas, en la actualidad se ha trastocado, convirtiéndose en un férreo defensor del mercado y opositor de la intervención del Estado, actuando a favor de los intereses financieros¹³. Así, en las últimas dos décadas, tanto el Banco Mundial (BM) como el FMI han jugado un papel preponderante en la privatización y el incremento del desempleo y la pobreza en los países como México. Como señala Stiglitz¹⁴

Las políticas de ajuste estructural del FMI –diseñadas para ayudar a un país a ajustarse ante crisis y desequilibrios más permanentes– produjeron hambre y disturbios en muchos lugares, e incluso cuando los resultados no fueron tan deplorables y consiguieron a duras penas algo de crecimiento durante un tiempo, muchas veces los beneficios se repartieron desproporcionalmente a favor de los más pudientes, mientras que los más pobres en ocasiones se hundían aún más en la miseria.

El avance tecnológico se ha acelerado en la última década, promoviendo el desarrollo de la economía y el comercio mundial, pero los frutos de este último se han concentrado fundamentalmente en las naciones

¹² Huerta G., Arturo, "Política de estabilización y crecimiento sostenido con distribución del ingreso: una propuesta para México", en Calva, José Luis, coordinador general, *Problemas macroeconómicos de México: Diagnóstico y alternativas*, México, UAM-INESER, Juan Pablos Editor 1995, p. 169.

¹³ Stiglitz, Joseph E, *op. cit.*, nota 1, pp. 249 y 260.

¹⁴ *Ibidem*, p. 16

avanzadas y en grupos específicos de los países en desarrollo; sin embargo, la mayoría de los habitantes de los países en desarrollo viven en pobreza.

En la Cumbre Mundial de Desarrollo Social efectuada en Dinamarca, se señaló que 1 000 millones de personas viven en la miseria, cifra que no sólo tiene connotación económica, sino también implica un costo en vidas humanas: 18 millones de personas mueren al año por causas asociadas a la pobreza.

La pobreza cubre cada vez a un mayor número de personas, en buena medida por la política neoliberal y porque la globalización de las economías ha creado crecientes niveles de desempleo y una mayor concentración de la riqueza.

En esta Cumbre celebrada en 1995, se propuso el compromiso de promover el pleno empleo como prioridad básica de las políticas económicas y sociales y para ello, se debe dar un lugar central en las estrategias y políticas de los gobiernos a la creación de empleo, la reducción del desempleo y la promoción de empleo remunerado apropiada y suficiente; se señaló que debido a la globalización y el rápido desarrollo tecnológico se ha producido un aumento del empleo a jornada parcial, del empleo eventual y de otras modalidades atípicas de empleo¹⁵.

Por último, en la Cumbre Mundial para el Desarrollo Sustentable, celebrada en Johannesburgo en septiembre de 2002, el presidente Mbeki describió la actual división social del mundo como un "apartheid global"¹⁶, comparando la movilización global requerida para alcanzar un desarrollo

¹⁵ <http://www.pnud.org.ve/cumbres06.html>

¹⁶ <http://www.un.org/events/wssd/summaries/envdevj9.htm>

sustentable a la respuesta que recibió, por parte del mundo, la lucha del pueblo de Sudáfrica.

I.2 Contexto nacional

Durante el periodo del Presidente Porfirio Díaz y hasta finales de la década de los treinta, el modelo económico fue el de intervención económica del Estado participando activamente en la promoción del crecimiento económico, la expansión y creación de nuevas empresas. Se dieron grandes facilidades a la inversión extranjera, lo que contribuyó a que la industria se expandiera. La protección del gobierno dependía del aumento de la demanda interna, siendo la mayoría de la industria nacional pequeña o de tipo artesanal y, por otro lado, las grandes empresas se encontraban en poder del capital extranjero, como es el caso de la minería, el comercio, y los servicios públicos, como la electricidad y los ferrocarriles.

I.2.1 El modelo económico en el periodo 1940-1970

El mundo capitalista había pasado por la gran crisis de los años treinta, lo que dio origen a la corriente del intervencionismo de Estado en la actividad económica; dando lugar a la creación de empleos. También surgió el concepto de "Estado benefactor", el que debería promover la educación, salud y la seguridad social.

A principio de la década de los treinta, la industria mexicana existente era prácticamente la misma que se había creado durante la época de Porfirio Díaz, dependiendo el desarrollo de la industria de la demanda interna.

El despegue de la economía mexicana se da en la década de los cuarenta y hasta mediados de los cincuenta, periodo en el que se inicia la participación directa del gobierno en la industria como es el caso de la siderúrgica, la química, el cemento y los fertilizantes.

Una de las actividades que se consideraban prioritarias era la producción de acero, ya que debido al bloqueo económico derivado de la expropiación petrolera en 1938, México enfrentaba problemas para su importación, siendo necesario para la industrialización del país. Sin embargo, la Segunda Guerra Mundial hizo posible que Estados Unidos accediera a venderle a México equipos usados para la producción de acero, proveniente de San Luis Missouri (ya que Los Estados Unidos necesitaban grandes cantidades del mismo para la guerra). Así, en 1942 se inició la construcción de la planta Altos Hornos de México (AHMSA) en Monclova, Coahuila y el 2 de junio de 1944 "fluía la primera vaciada de fierro del alto horno."¹⁷

Dada la restricción de importaciones derivadas de la Segunda Guerra Mundial, el gobierno fomentó la sustitución de importaciones y se establecieron altos aranceles a las importaciones. Durante éste periodo, la exportación de manufacturas y alimentos creció hacia Estados Unidos, así como el envío de trabajadores.

Así, el intervencionismo de Estado no fue ajeno en México, a partir de la segunda guerra mundial y hasta la década de los setenta, basándose el desarrollo mexicano en el modelo de sustitución de importaciones.

¹⁷ Chávez Quezada, Servado, "Notas sobre la Historia de AHMSA, 1941-1992", en Rueda Peiro, Isabel (coordinadora), *Tras las huellas de la privatización*, México, Siglo XXI, 1994, pp. 60-64.

Como señala José Luis Calva¹⁸, el desarrollo económico mexicano se sustentó en una economía de mercado con un importante intervencionismo de Estado como rector y promotor del desarrollo económico, regulador del comercio exterior y de los mercados de bienes básicos y servicios estratégicos, inversionista en áreas estratégicas y promotor del bienestar social.

En este modelo, el crecimiento se basaba principalmente en la inversión intensiva de capital¹⁹, centrándose la inversión pública en actividades que se consideraban prioritarias y que requerían de grandes inversiones de capital como las telecomunicaciones, los servicios públicos, electricidad, minería, siderúrgicas y petroquímica, así como en infraestructura.

En la década de los cuarenta y mediados de los cincuenta los aranceles de importación se elevaron y en este periodo se estableció un sistema de licencias para importación, ya que con el modelo de sustitución de importaciones se proponía desarrollar el mercado interno, equilibrar los saldos negativos de la balanza de pagos, incrementar los ingresos fiscales y favorecer la expansión industrial.

En la década de los cincuenta se intensifica la producción de bienes intermedios y el gobierno pone énfasis en el fortalecimiento de la infraestructura del país. Hacia finales de la década de los cincuenta, el

¹⁸ Calva, José Luis, "Balance del experimento neoliberal en México", Problemas del Desarrollo, número 115-116, México, Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM, 1999, p. 129.

¹⁹ Solimano, Andrés, "El crecimiento económico con diversas estrategias de desarrollo. La América Latina desde los años cuarenta hasta los noventa", en Solimano, Andrés (compilador), *Los caminos de la prosperidad. Ensayos del crecimiento y desarrollo*, México, el Trimestre Económico, número 87, Fondo de Cultura Económica, 1998, p. 210

gobierno empezó a alentar la sustitución de importaciones de bienes intermedios, se impulsó la construcción y la industria manufacturera prosperó. La inversión extranjera creció, pero de igual manera crecieron las remesas al extranjero por concepto de regalías y utilidades.

A través de Nacional Financiera (Nafinsa) como organismo de fomento a la industria, el Estado mexicano asumió el control de ferrocarriles, de la industria petrolera y de la electricidad; creó empresas acereras como Altos Hornos de México (AHMSA) y Siderúrgica Lázaro Cárdenas, Las Truchas (Sicartsa); Guanos y Fertilizantes Mexicanos (Guanomex); la Compañía Industrial de Atentique; la Fábrica de Papel de Tuxtepec; Diesel Nacional (DINA); Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril; Ayotla Textil; ingenios azucareros; plantas empacadoras de pescados y mariscos; la Compañía Nacional de Subsistencias Populares (Conasupo), por sólo nombrar algunas.

También se crearon parques industriales como el de Ciudad Sahagún; Ciudad Industrial de Irapuato; Zona Industrial Lagunera; Complejo Petroquímico Pajaritos; Corredor Industrial de Jalisco; Parque Industrial de Querétaro, Ciudad Industrial del Valle de Cuernavaca y Lázaro Cárdenas.

A partir de mediados de los cincuenta y hasta la década de los setenta, el déficit público se financió a través de deuda externa y se facilitó la inversión extranjera directa, ya que la "producción interna de los bienes de consumo antes importados, requiere de la importación de bienes intermedios, bienes de capital y técnicas, que sirven para su elaboración, el

modelo no permite una autosuficiencia productiva completa, pero sí una industrialización progresiva" (Turner, 1995: 170)²⁰.

Desde mediados de los sesenta y hasta la década de los setenta, el Estado impulsó programas de fabricación específicos, a los que se les asignaban cuotas de importación que con el tiempo descenderían a medida que se aumentase la fabricación con insumos nacionales, como fue el caso de la industria automotriz.

En 1966 se implantó el Plan de Industrialización de la Frontera Norte, el que permite la importación temporal, libre de impuestos, de materias primas y artículos que se fabrican o ensamblan para ser destinados exclusivamente a la importación (maquiladoras)

A pesar de que el modelo de sustitución de importaciones permitió altas tasas de crecimiento económico y el avance en la industrialización del país, este desarrollo fue desigual²¹, como es el caso del débil crecimiento de la producción agrícola y la desarticulación en la industria con un escaso desarrollo tecnológico y la distribución inequitativa del ingreso. Por otro lado, las grandes inversiones realizadas por el gobierno, trajeron como consecuencia el endeudamiento externo y presiones en el gasto público, originando déficit fiscales.

²⁰ Turner, Ernesto H., "Comercio exterior, deuda externa e inversión extranjera. Factores de viabilidad y cambio en la transición hacia el "Modelo de economía abierta"", en Calva, José Luis, coordinador general, *Problemas macroeconómicos de México: Diagnóstico y alternativas, México*, Juan Pablos Editor-UAM-INESER, 1995, p. 170.

²¹ Rueda Peiro, Isabel, *op. cit.* nota 5, pp. 23-24.

I.2.2 El modelo económico de apertura de fronteras

El aumento en los precios del petróleo a partir de 1973 dio origen a la posibilidad de endeudarse, pero en 1982 se da la crisis de la deuda al caer en el mercado mundial los precios del petróleo, lo que trae consigo la fuga de capitales y el incremento en las tasas de interés.

La década de los ochenta trae la crisis económica de 1982 y el gobierno se aboca a modernizar la economía con una orientación liberal hacia el mercado; así el país empieza con la desregulación y a abrir su economía, y se inicia con la privatización de las empresas estatales.

En 1986 México entra al GATT (General Agreement on Trade and Tariffs) y se inicia el proceso de liberalización del comercio exterior, la eliminación de aranceles y se continua con la privatización de empresas. En 1994 entra en vigor el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, (TLCAN) y en ese mismo año pasa a formar parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Sin embargo, la mayoría de las empresas mexicanas no estaban preparadas para una apertura tan abrupta de las fronteras, llegando a la década de los noventa con un grado de obsolescencia mayor y poca competitividad internacional para hacer frente a la liberalización del comercio.

En los países industrializados, desde finales de la década de los setenta se empezaron a establecer políticas y estímulos para la integración regional, promoviendo el desarrollo de los conglomerados o agrupamientos industriales mediante la colaboración estrecha entre las industrias y las autoridades, apoyando la calificación de la mano de obra, la educación

técnica especializada, el desarrollo de la investigación y la innovación tecnológica.

Sin embargo, México se enfrenta a grandes retos estructurales como “la pobreza extrema de cerca de una cuarta parte de la población, infraestructura social y física inadecuada y el insuficiente desarrollo del capital humano”²².

Así, en el programa de política industrial prevista en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 1995-2000, por medio del Programa de Política Industrial y Comercio Exterior (Propice) se señalaba entre otras acciones “el formar una fuerza de trabajo cada vez más capacitada, crear una infraestructura de comunicaciones y transporte eficaz y competitiva, introducir sistemas de información que pongan al alcance de las empresas la mejor tecnología y las mejores prácticas administrativas disponibles, y contar con instituciones financieras eficientes”. Pero una vez más, todo quedó en el discurso político y en buenas intenciones.

A pesar de que el Propice reconoció la necesidad de que el gobierno participase activamente en la industrialización y competitividad de las empresas, el programa carece de acciones estratégicas concretas, no cuenta con una política de evaluación ni de coordinación entre las secretarías de Estado.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006²³, se señala que “México enfrenta todavía grandes rezagos en el esfuerzo en investigación y desarrollo, que influyen desfavorablemente en la competitividad”, admitiendo

²² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *Desarrollo regional y política estructural en México*, París, 1997, pp.335.

²³ Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo de 2001.

que la inversión pública en investigación y desarrollo se ha mantenido en niveles muy inferiores al 0.5 % del PIB.

De igual forma, se señala que se requiere de una estrategia coherente que incluya: "a) divulgación entre la sociedad de la cultura tecnológica; b) fomento de la tecnología local y adaptación de la tecnología extranjera; c) innovación en la generación, desarrollo, asimilación y aplicación del conocimiento científico y tecnológico...".²⁴

La corriente neoliberal originada en los Estados Unidos en los años setenta, cuyo defensor más destacado es Milton Friedman, sostenía que la crisis que vivían países como México se debía fundamentalmente a la excesiva intervención del Estado en la economía, pues se había generado una enorme burocracia que consumía la mayor parte de los recursos del Estado; la administración pública era ineficiente pues recurría constantemente al déficit presupuestal, lo que además se acentuaba por la corrupción; la producción de las empresas públicas no resultaba competitiva y el proteccionismo sólo había generado una industria costosa y de mala calidad. Las recomendaciones para hacer frente a la situación eran: el adelgazamiento del sector público a través de la privatización de las empresas estatales; la implementación de políticas austeras en el gasto público; reducción de la burocracia; finalizar con las políticas populistas como el otorgamiento de subsidios; ajustar los gastos sociales y la inversión a la realidad económica y llevar a cabo la apertura comercial.

Este proceso de modernización, según Conde²⁵,

²⁴ Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006.

²⁵ Conde, Raúl, "Las contradicciones de la estrategia de apertura externa y la política de ajuste: el caso mexicano", en Calva, José Luis coordinador general, *Problemas*

...se encuentra conformado por dos grandes conjuntos de políticas; el primero de ellos, la desregulación y privatización de los mercados, en donde esencialmente está en juego la transformación de las formas de intervención económicas del Estado mexicano, y, el segundo, la apertura económica externa, que en términos prácticos engloba el desmantelamiento del proteccionismo comercial y las facilidades y estímulos para la atracción del capital foráneo, pero que fundamentalmente representan medidas que implican una forma de inserción de la economía mexicana en las estructuras económicas mundiales.

Y aunque esos cambios estructurales

...significan una nueva reinserción de la economía mexicana en los procesos de acumulación mundiales, ...esos cambios no conforman en sí mismos un modo de regulación económica que tenga capacidad de superar los viejos bloqueos y esto, en especial si lo referimos a las condiciones... de una economía mundial cuyas corrientes comerciales y financieras se encuentran estructuradas sobre una división internacional del trabajo que responde básicamente a los requerimientos de la acumulación de la o las economías más industrializadas ²⁶.

Como señala Rueda, con la crisis de 1982 y desde los gobiernos de Miguel de la Madrid y hasta nuestros días se implanta la política neoliberal, sucediéndose diversos programas de ajuste y cambio estructural consistentes en:

reducción de los salarios y del gasto público, devaluación de las divisas y contracción económica para aumentar las exportaciones y disminuir las importaciones... se acelera la inflación, el cierre de empresas o la disminución de

macroeconómicos de México: Diagnóstico y alternativas, México, Juan Pablos Editor-UAM-INESER, 1995, p. 25.

²⁶ *Ibidem*, pp. 26-27

sus operaciones y los despidos de trabajadores... se privatizan las empresas estatales, se inicia la desregulación y la apertura comercial²⁷.

Así se pasa del modelo sustitutivo de importaciones, cuyos ejes principales eran la fuerte regulación del comercio exterior y el intervencionismo del Estado en la regulación de la economía, al modelo neoliberal basado en la apertura comercial, la desregulación y la reducción de las funciones del Estado.

Con el modelo neoliberal se elimina el control de precios a productos destinados a cubrir las necesidades básicas de la población; se eliminan los subsidios y los precios de garantía a los productos del campo; se reforma el artículo 27 Constitucional que termina con el reparto agrario y la propiedad social de la tierra; los precios de los servicios públicos se incrementan; se privatiza la banca para posteriormente rescatarla; se liberaliza el sistema financiero y se permite una mayor participación del capital extranjero.

Aunque el modelo sustitutivo de importaciones ya daba signos de agotamiento a mediados de los setenta, la crisis de la deuda de 1982 terminó con este modelo y con el desarrollo sostenido de México, cuyos logros económicos fueron, entre otros los que señala Calva²⁸:

... el PIB per cápita se había incrementado 353.1 % durante el periodo 1935-1981, con una tasa media de crecimiento anual de 3.2 %; la inversión fija bruta per cápita había crecido 1 791.4 %, con una tasa media anual de 5.7 %; y el poder adquisitivo de los salarios mínimos se había incrementado 127.2 %.

²⁷Rueda Peiro, Isabel, *op. cit.* nota 5, p. 33.

²⁸ Calva, José Luis (coordinador), *Política económica para el desarrollo sostenido con equidad*, México, UNAM-Juan Pablos, 2002, p. 11

Durante el modelo de sustitución de importaciones se impulsó la producción manufacturera, pero al producir para un mercado cautivo los empresarios –tanto nacionales como extranjeros beneficiados con el proteccionismo del Estado– no se preocuparon por invertir en tecnología para ofrecer productos de mejor calidad, lo que trajo como consecuencia una producción escasa, de baja calidad y a precios superiores a los internacionales, en virtud de que no existía competencia. De esta forma el país va perdiendo competitividad al descuidarse la inversión en investigación y desarrollo de tecnología, de nuevos productos o de mejoramiento de los ya existentes.

En 1979 se planteó la necesidad de que México ingresara al GATT para incorporarse al comercio internacional, pero los empresarios nacionales consideraron riesgosa tal medida, pues significaba enfrentar la competencia extranjera y dadas las condiciones de la industria nacional, ello se traduciría en cierre de empresas y por lo tanto en un incremento en el desempleo. La apertura comercial se vuelve a plantear en el gobierno de Miguel de la Madrid, bajo condiciones que hacían ver como un imperativo la integración de México al mercado mundial, al coincidir la crisis interna con los cambios importantes operados en el nivel internacional, en donde las teorías neoliberales, representadas por las recomendaciones del FMI y el BM se aplicaban obligatoriamente en los países en desarrollo. Estas condiciones finalmente lograron poner fin al proteccionismo incorporando a México al organismo internacional de comercio a finales de 1985. El primero de enero de 1994 entra en vigor el Tratado de Libre Comercio (TLCAN), celebrado entre los Estados Unidos de Norteamérica, Canadá y México, pasando México a formar parte de uno de los bloques económicos con mayor número de consumidores.

El cambio hacia el modelo neoliberal se inició gradualmente en 1982, acelerándose a partir de 1988, bajo la presidencia de Carlos Salinas, quien concretó la venta de importantes empresas estatales como es el caso de Teléfonos de México, la banca y las empresas acereras.

Sin embargo, el modelo neoliberal no ha mejorado las condiciones de los mexicanos; por el contrario, el modelo ha acarreado enormes desajustes económicos, cierre de empresas, desempleo, acumulación de riqueza en pocas manos, mayor número de pobres, abruptas devaluaciones de la moneda, abandono del campo y de inversión en infraestructura, lo que se resume en lo dicho por Calva²⁹:

Después de casi dos décadas de experimento neoliberal, el producto interno bruto por habitante presenta un crecimiento cero (en 1999 el PIB per cápita fue apenas 0.32 % mayor que el de 1982); la inversión fija bruta per cápita fue 4 % inferior a la de 1982; los salarios contractuales perdieron 63.7 % de su poder de compra y los mínimos 70.2 % (situándose por debajo del poder de compra que tenían en 1946); más de cuatro millones de mexicanos, trabajadores varones en su mayoría, emigraron a Estados Unidos durante el periodo de 1983-1999; y más de veinte millones de mexicanos pasaron a engrosar las filas de la pobreza y la indigencia.

²⁹ *Íbidem*, p. 12.

II METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

II METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se sitúa en el marco de las formas de organizar la producción y el trabajo en la industria de la confección de prendas de vestir (ICPV) en los estados de Aguascalientes y Yucatán, en México.

II.1 Planteamiento del problema

Como señala Rueda¹

la industria de la confección es global, ya que, por una parte, sus actividades de producción y comercialización se encuentran diseminadas en todos los países...; y por otra parte, las múltiples empresas que participan en esas actividades se relacionan mediante diversos mecanismos, generalmente comandados por las cadenas productivas globales.

Una de las formas que los grandes distribuidores y dueños de marca han utilizado para competir en el mercado mundial ha sido a través de la flexibilización de la producción y del trabajo. Así, para disminuir los costos de producción, la parte de corte, costura y ensamblado de las prendas (sobre todo de aquellas producidas en grandes volúmenes, como es el caso de los *jeans* y camisetas destinadas a los grandes distribuidores y comercializadores mundiales) se ubica en los países en donde el costo de la mano de obra es más barata, en virtud de que esta industria sigue siendo intensiva en el uso de mano de obra.

¹ Rueda Peiro, Isabel y Simón Domínguez, Nadima (coordinadoras), "El dilema de la industria del vestido en México", en dictamen para publicación., México, UNAM. FCA-IIEc.

En México, esta industria representa una importancia mayor debido al gran número de empleos que genera (entre otras razones), tan es así que fue declarada por el gobierno federal como una de las doce industrias prioritarias para el país².

Con la entrada en vigor el primero de enero de 1994 del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), la ICPV incrementó su producción y el número de empleos generados, al establecerse a lo largo y ancho del país empresas maquiladoras dedicadas, en su mayor parte, al ensamblado de prendas de vestir.

Por lo mencionado, surgen los siguientes cuestionamientos:

- a. ¿Cuál es el promedio de los salarios que se pagan en la ICPV?
- b. ¿Cuáles son las prestaciones sociales que se pagan a los trabajadores de la ICPV?
- c. ¿Se encuentran asegurados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social todos los trabajadores de la ICPV?
- d. ¿Existe diferencia entre los salarios que pagan las grandes empresas en relación con la mediana, pequeña, micro empresa?
- e. ¿Los trabajadores a domicilio obtienen los mismos salarios y prestaciones que los demás trabajadores de la ICPV?
- f. ¿Han mejorado los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores de la ICPV a partir de la apertura comercial y el TLCAN?
- g. ¿En qué forma la subcontratación laboral o maquila a través de pequeñas empresas, talleres familiares y trabajadores a domicilio

² En el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 y dentro de la Política Económica para la Competitividad, se encuentran enunciadas las 12 ramas prioritarias.

ha mejorado las condiciones laborales de estos trabajadores de la ICPV?

- h. ¿Los costos de seguridad social en México son mayores que en los países de Centro América?
- i. ¿Cuánto es lo que recauda el erario federal por concepto del Impuesto sobre la renta (ISR) sobre los salarios pagados en la ICPV?

Para resolver estas interrogantes se plantean los siguientes objetivos:

II.2 Objetivo general

El objetivo general de esta investigación es conocer los salarios que se pagan a los trabajadores en la industria de la confección de prendas de vestir (ICPV), el costo que dichos salarios representan para el patrón tomando en cuenta los gastos de previsión social, los de seguridad social, así como el de las indemnizaciones por despido. También se estudiará la situación de los trabajadores en los diferentes tamaños de empresas, así como a los trabajadores a domicilio. Por último nos interesa conocer la recaudación que obtiene el erario federal por concepto del Impuesto sobre la Renta (ISR) a los salarios.

Como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT)³, la mundialización creciente de esta industria y la práctica de la subcontratación internacional está muy extendida, tanto por las multinacionales y los grandes grupos de distribución como por las empresas de tamaño más modesto. Además, en esta industria, cada día representa una mayor relevancia la

³ Organización Internacional del Trabajo, *Las prácticas laborales de las industrias del calzado, el cuero. Los textiles y el vestido*, Ginebra, 2000, p. 1.

función desempeñada por el sector informal, "que genera una parte nada despreciable de la producción y el empleo"⁴.

Por ello, en esta investigación también nos interesa conocer las practicas de los empresarios en la contratación de trabajadores a domicilio y la subcontratación o maquila de pequeños talleres, así como las condiciones laborales de estos trabajadores.

II.2.1 Objetivos particulares

1. Conocer los salarios y prestaciones que se pagan a los trabajadores de la ICPV en los diferentes tamaños de empresas en los estados de Aguascalientes y Yucatán.
2. Investigar si los trabajadores a domicilio perciben los mismos salarios y prestaciones que los trabajadores de las empresas de la ICPV.
3. Investigar si los salarios y prestaciones que perciben los trabajadores de la ICPV se han incrementado a partir de la entrada en vigor del TLCAN y de la apertura comercial.
4. Investigar qué prestaciones sociales perciben los trabajadores de la ICPV.
5. Investigar si todos los trabajadores de la ICPV se encuentran asegurados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
6. Analizar los costos salariales relacionados con la contratación de trabajadores en México.

⁴ *Ídem*.

7. Investigar los ingresos que percibe el erario federal por concepto de ISR sobre los salarios pagados a los trabajadores de la ICPV.

II.3 Hipótesis de trabajo

Para dar respuesta a las preguntas planteadas y conseguir los objetivos propuestos, se formulan a continuación las siguientes hipótesis:

H1 Una de las formas que las empresas mexicanas han utilizado para reducir los costos laborales es a través de la subcontratación laboral; sin embargo, esta subcontratación, en muchas ocasiones, genera empleos precarios y de subsistencia, en donde los derechos de los trabajadores son violados.

H2 Los trabajadores de la ICPV no se han visto beneficiados con la apertura comercial y el TLCAN por lo que se refiere al monto de los salarios percibidos.

H3 Los salarios y prestaciones que perciben los trabajadores de la ICPV varía dependiendo del tamaño de la empresa, pero en general son bajos comparados con los que perciben los demás trabajadores del sector manufacturero.

H4 Los trabajadores a domicilio y los de las pequeñas empresas no perciben prestaciones sociales ni seguridad social.

H5 Los costos de seguridad social y otros costos inherentes a las nóminas en México son mayores que en los países de Centro América.

H6 El erario federal no percibe ingresos por concepto del ISR de los salarios que se pagan a los obreros en la ICPV y, además, la recaudación se ve disminuida por el crédito al salario que perciben los trabajadores de bajos ingresos.

II.4 Justificación.

Para México, la ICPV es importante por el número de empleos que genera, por su participación en el PIB y su balance positivo en el comercio exterior. En efecto, según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), la industria textil y del vestido participó en el año de 2001 con el 1.5 por ciento en el valor agregado bruto nacional, representando el 7.6 por ciento del sector manufacturero con un porcentaje del 18.2 del personal ocupado dentro del mismo sector y un saldo positivo en la balanza comercial de 1 428 millones de dólares. Por lo que se refiere a la industria maquiladora de exportación, en el año de 2001 existían 3 684 establecimientos y ocupaban a 1 201 575 personas.⁵

El Banco de Comercio Exterior (Bancomext) señala que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en el año de 2001 reportó 17 002 empresas en el sector textil y de la confección, correspondiendo el 80 por ciento al subsector de prendas de vestir, generando 673 000 empleos; a pesar de que en este año se reportó una pérdida de aproximadamente 110 000 empleos en el ramo de la confección en relación con el año anterior, debido a la recesión económica del mercado de los Estados Unidos.⁶

⁵ Instituto Nacional de Geografía e Informática, *La industria textil y del vestido en México*, México, INEGI, 2002, p. XIII.

⁶ Bancomext, consulta realizada el 8 de noviembre de 2003, <http://www.bancomext.com/Bancomext/portal/portal.jsp?parent=&&category=404&docu..>

Tan importante es para el país esta industria que en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 y dentro de la Política Económica para la Competitividad, el gobierno mexicano identificó 12 ramas prioritarias entre las que se encuentra la cadena de fibras, textil y del vestido aunque hasta la fecha poco se ha hecho para incentivar las cadenas productivas de esta industria; la promoción de la inversión en desarrollo tecnológico; la producción de bienes con valor agregado y no solamente el ensamble de prendas, así como promover los encadenamientos productivos.

Con la entrada en vigor el primero de enero de 1994 del TLCAN celebrado entre México, Canadá y Estados Unidos, en el que se prevé (entre otras cosas) la eliminación de todas las tarifas arancelarias en un periodo de transición de los bienes originarios de México, Canadá y Estados Unidos, las exportaciones de México han crecido de 51 800 millones de dólares en 1993 a 166 400 millones de dólares en 2000⁷, siendo el sector maquilador el que mayor crecimiento ha tenido en cuanto a exportaciones y creación de fuentes de empleo.

Sin embargo, la ventaja de México con la firma del TLCAN se ha visto disminuida en virtud de que los Estados Unidos han otorgado paridad a los países del Sub-Sahara en África, a los países de la Cuenca del Caribe y del Pacto Andino. Debido a lo anterior y aunado a que la mano de obra resulta más barata en Centroamérica y las leyes laborales son más laxas (en comparación con las de México), se ha ocasionado la migración de maquiladoras mexicanas hacia Guatemala, Nicaragua, El Salvador y Honduras.⁸

⁷ *Ídem.*

⁸ *Ídem.*

Además del desmantelamiento de cuotas a nivel mundial que culmina el primero de enero de 2005, hay que tener en cuenta la entrada de China a la Organización Mundial de Comercio, convirtiéndose en una amenaza para países como México, ya que se prevé un crecimiento de los productos confeccionados en ése país, pasando de 9.2 miles de millones de dólares en 1999 a 27.5 para el año 2005. Además, a partir del año de 2008 China podrá solicitar la revisión del esquema actual de cuotas⁹, así como la posibilidad de que pueda demandar las cuotas compensatorias que aplica México a algunos de los productos chinos.¹⁰

China no sólo es una amenaza para México, sino que también se ha convertido en amenaza para los productores de textiles en los Estados Unidos, a tal punto que el gobierno americano amenaza con iniciar discusiones amparadas en cláusulas especiales de salvaguarda contenidas en el acuerdo comercial que tiene firmado con China¹¹, dado que China ha logrado mantener su moneda en relación con la de Estados Unidos a un tipo de cambio artificialmente bajo, haciendo así más atractivas sus exportaciones. Así, las exportaciones de China hacia los Estados Unidos se han quintuplicado en los últimos diez años.¹²

⁹ *Ídem.*

¹⁰ Céspedes, Rebeca, "Eliminan protección contra China en 2008", en periódico Reforma, Sección A de Negocios, p. 1-A, 9 de mayo de 2003. Algunas tasas arancelaria de productos textiles provenientes de China tienen los siguientes aranceles: i) los pantalones y pantalones cortos tienen un arancel del 533 por ciento; ii) los tejidos teñidos y de poliéster texturados tienen un arancel del 501 por ciento y iii) los hilados y tejidos de fibras sintéticas y artificiales el 331 por ciento de arancel. Por otro lado, los empresarios importadores pueden ampararse contra la imposición de éstas cuotas compensatorias como es el caso del Grupo empresarial Teras, que es un importador de ropa China y que lo hace sin el pago de aranceles debido a un amparo que le fue concedido, estando obligado exclusivamente a garantizar el 20 por ciento de dichas cuotas.(Céspedes, 2003: 1-A).

¹¹ Andrews, Edmund L., "White House moves to impose quotas on Chinese Textiles", New York Times, noviembre 18, 2003. [wysiwyg://38/http://www.nytimes.com/2003/11/18/international/asia/18CND-TRADE.html](http://www.nytimes.com/2003/11/18/international/asia/18CND-TRADE.html).

¹² Bradsher, Keith, "The U.S. and China test bounds of trade", New York Times, noviembre 28, 2003. [wysiwyg://19/http://www.nytimes.com/2003/11/28/business/worldbusiness/28trade.html?th](http://www.nytimes.com/2003/11/28/business/worldbusiness/28trade.html?th).

Pero no sólo Estados Unidos se encuentra preocupado por el incremento de las exportaciones de productos chinos, también Europa y Japón se encuentran en las mismas condiciones. Como señala Bradsher¹³, una amenaza mayor que la que representó Japón y Corea del Sur, que sacaron a 180 millones de personas de la pobreza a través de las exportaciones y con la integración de sus trabajadores a la economía mundial, lo que originó la caída de los salarios y el desempleo en algunas industrias del Oeste; China representa un desafío mucho más grande para la economía global: “¿como brindar prosperidad a 1.3 miles de millones de personas sin causar una dislocación en otros países?”. Sin embargo, en el caso de México, lo preocupante no es que China represente un desafío, sino que es mucho más inquietante conocer qué hace el gobierno para generar los empleos que requiere el país y además que estos empleos no sean precarios.

Así, la apertura de fronteras y la firma de tratados comerciales entre los países, ha llevado a las empresas a competir en el mercado mundial para colocar sus productos. Esta competencia se realiza principalmente a través de innovaciones tecnológicas, la diferenciación de productos, la calidad y el precio. Para competir, las empresas han llevado a cabo diferentes estrategias como: i) la modernización de los equipos; ii) el control de calidad; iii) el adelgazamiento de la planta laboral; iv) disminución de la influencia sindical en las decisiones de las empresas; v) la flexibilidad laboral; vi) los inventarios justo a tiempo; vii) la subcontratación de labores o procesos, y viii) la fragmentación de la producción a través del ensamblaje y la maquila, aprovechando la mano de obra barata de otros países.

¹³ *Idem.*

Como quedó establecido en el proyecto presentado ante la Dirección General de Asuntos del Personal Académico de la UNAM (del que esta investigación forma parte), la ICPV es una industria global, cuyas empresas líderes a nivel mundial se localizan en los países desarrollados, las que controlando el diseño, la comercialización y la marca obtienen ganancias extraordinarias. Estas empresas trasladan la producción de las prendas, vía subcontratación o maquila, a los países en desarrollo como México para aprovechar lo barato de su mano de obra y los estímulos que les brindan los gobiernos de estos países¹⁴.

Así, uno de los objetivos de la presente investigación es analizar las condiciones laborales y los salarios que perciben los trabajadores de esta industria en los distintos rangos o clasificaciones de empresas; en virtud de que en esta industria ha proliferado la maquila, no sólo la que realizan las empresas maquiladoras establecidas en el país, sino que esta subcontratación laboral se hace a través de pequeñas empresas, talleres familiares y trabajadores a domicilio.

En relación con la subcontratación laboral en México, las empresas que se dedican a ofrecer estos servicios, en muchas ocasiones pagan salarios menores que las empresas que los subcontratan y en algunas ocasiones sus trabajadores no se encuentran asegurados ante el IMSS. Lo anterior trae como consecuencia una explotación mayor de los trabajadores, a los que se deja sin protección laboral y social.

México atraviesa por graves problemas económicos, políticos y sociales. Con la apertura comercial y la competencia global muchas

¹⁴ El proyecto se denomina "La inserción de empresas de los estados de Aguascalientes y Yucatán en las cadenas productivas de la industria de la confección de prendas de vestir, en el contexto global".

pequeñas y medianas empresas han desaparecido al no poder competir en el mercado, no sólo global sino en el nacional. Lo anterior ha generado problemas de desempleo, el que ha sido parcialmente disminuido a través de las empresas maquiladoras y de la economía informal.

En esta investigación se pretende demostrar que si bien es cierto que la industria de la confección de prendas de vestir es generadora de empleos y que con la firma del TLCAN esta industria creció con la instalación de maquiladoras a lo largo y ancho del país, también es cierto que los salarios que se pagan en esta industria son bajos. Además, muchos empresarios utilizan la subcontratación laboral a través de la maquila y la contratación de trabajadores a domicilio como una forma de reducir los costos laborales y poder hacer frente a los altibajos del mercado, la competencia internacional, la economía informal y el contrabando, dejando a estos trabajadores sin prestaciones sociales y de seguridad social.

Por otro lado, debido a los bajos salarios que se pagan en esta industria, el erario federal no sólo no recauda el ISR sobre los salarios pagados a los obreros, sino que además estos trabajadores tienen derecho a percibir un subsidio denominado "crédito al salario" que es a cargo del erario federal, lo que redundaría en la disminución de la recaudación federal.

En virtud de que esta investigación se deriva del proyecto denominado "La inserción de empresas de los estados de Aguascalientes y Yucatán en las cadenas productivas de la industria de la confección de prendas de vestir, en el contexto global", presentado ante la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA), en donde se estableció que se seleccionaron estos "estados porque sus habitantes tienen una larga historia en dicha industria y son de los que tienen mayor porcentaje de su población ocupada

en ella”, esta investigación se basa en las entrevistas realizadas en ambos estados, tanto a empresarios como a trabajadores.

II.5 Metodología

II.5.1 Tipo de investigación¹⁵

La investigación se fundamentará principalmente en las siguientes fuentes primarias:

- a) Trabajo de campo realizando dos encuestas descriptivas de corte transversal. La primera de ellas aplicada a directivos de empresas de la ICPV de diferentes tamaños localizadas en los estados de Aguascalientes y Yucatán, complementada con entrevistas a profundidad y otra a algunos de los trabajadores de las empresas seleccionadas. Para realizar las encuestas, se seleccionará en forma aleatoria las empresas que participarán en la muestra. Dichas encuestas se realizarán en diversas localidades de los estados de Aguascalientes y de Yucatán. Estas encuestas se llevarán a cabo para conocer (entre otras cuestiones): i) los salarios que pagan a los trabajadores; ii) las prestaciones sociales y de seguridad social que otorgan; iii) las condiciones de trabajo de los trabajadores; iv) las horas que laboran a la semana, y v) cómo ha afectado la crisis iniciada en 2001, así como la competencia de los productos extranjeros en la contratación de trabajadores.

¹⁵ La metodología descrita es la señalada en el proyecto de PAPIIT denominado “La inserción de empresas de los estados de Aguascalientes y Yucatán en las cadenas productivas de la industria de la confección de prendas de vestir, en el contexto global”.

Es decir, tanto la encuesta a empresarios como a trabajadores tiene la finalidad de conocer las condiciones laborales de los trabajadores de la ICPV, complementando estas encuestas con entrevistas a profundidad.

- b) Trabajo de campo realizando una encuesta a trabajadores a domicilio en los estados de Aguascalientes y Yucatán, complementada con entrevistas a profundidad. Esta encuesta tiene el objetivo de determinar: i) datos personales y económicos; ii) ingresos, prestaciones sociales y seguridad social que obtiene por su trabajo; propiedad de la maquinaria; iii) horas que labora a la semana; iv) antigüedad de la maquinaria, entre otras.
- c) Estadísticas y otros documentos oficiales de México, así como de las cámaras, tanto nacional como estatales de la industria de la confección de prendas de vestir.
- d) Estadísticas y otros documentos publicados por organismos internacionales.

También se recurrirá a fuentes secundarias, tales como una selección de bibliografía, publicaciones en la prensa, ponencias y conferencias, así como reportes de investigaciones afines a la presente investigación.

La investigación corresponde a un estudio descriptivo y explicativo, ya que se estudiarán y medirán los aspectos más importantes acerca de los trabajadores de la industria de la confección de prendas de vestir de acuerdo a las hipótesis planteadas.

También se usarán métodos cualitativos, como las entrevistas descritas, y las reuniones de trabajo de quienes integramos el proyecto de investigación a efecto de que se enriquezca este proyecto.

II.5.2 Diseño de la investigación

El proyecto de investigación es de tipo no experimental, al no manipularse las variables objeto de estudio; simplemente se observarán y medirán los fenómenos (variables) tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlas. Por lo que se refiere al tipo de estudio, éste será de tipo transversal, en virtud de que se recolectarán los datos en un solo momento y en un tiempo único.

II.5.3 Universo de la investigación

- a) Sujetos de estudio: Los trabajadores de la industria de la confección de prendas de vestir en los estados de Aguascalientes y Yucatán.
- b) Delimitación de la población: Se tomarán en cuenta las empresas de la ICPV de los estados de Aguascalientes y Yucatán que pertenecen a la Cámara de la Industria del Vestido correspondiente. La población de trabajadores estará delimitada por los empresarios seleccionados. La población de los trabajadores a domicilio estará delimitada por la información que se pueda obtener de empresarios, autoridades y lugareños de las poblaciones seleccionadas.
- c) Diseño de la muestra: Se utilizará un diseño estratificado para la selección de la muestra de empresas. Para estratificar la población de las empresas se tomará el criterio considerando el número de empleados, que es el criterio que utiliza la Secretaría de Economía:

La muestra será representativa, ya que la selección se realizará de manera sistemática de los directorios estatales de empresas de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido.

Dado que para el caso de los trabajadores a domicilio no se tienen directorios ni se registran en las Cámaras respectivas, el estudio se realizará en el municipio de Luis Moya en el estado de Aguascalientes y en el estado de Yucatán en los municipios de Tekit y Huhi, por su presencia importante en la confección de prendas de vestir, seleccionándose una muestra intencional de trabajadores a domicilio para ser entrevistados, tocando a las puertas o preguntando a empresarios que dan a maquilar a domicilio.

- d) Tipo de muestreo: Será aleatorio, considerando la estratificación mencionada por lo que se refiere a las empresas y a los trabajadores de estas empresas. En cuanto a los trabajadores a domicilio, se realizará a través de una muestra intencional, aplicándose un cuestionario y una entrevista a profundidad.

III CONCEPTUALIZACIÓN ECONÓMICA

III CONCEPTUALIZACIÓN ECONÓMICA

"Ninguna sociedad podrá ser floreciente y
dichosa si una gran mayoría de ella es
pobre y miserable"
Adam Smith

Para el desarrollo de la presente investigación se tiene como marco conceptual la teoría del comercio internacional, el neoliberalismo y la corriente globalizadora, así como la división internacional del trabajo. En el siguiente capítulo se señala como marco conceptual la legislación laboral, la de seguridad social así como la legislación fiscal aplicable a los salarios.

III.1 El comercio internacional, el neoliberalismo y la globalización

III.1.1 El comercio internacional

Entre los precursores de la teoría clásica del comercio internacional, tenemos a Adam Smith, David Ricardo y John Stuart Mill.

Como señala Torres Gaytán¹, Adam Smith aplicó la teoría de la división del trabajo al intercambio internacional y demostró la conveniencia de la especialización del trabajo entre los países.

David Ricardo se ocupa de la elevación de la tasa de utilidades y la reducción de los costos de producción, así lo manifiesta en su obra señalando que:

¹ Citado por Ortiz Wadgymar, Arturo, *La nueva economía mundial. Actualidad de las teorías del comercio internacional en un mundo globalizado*, México, UNAM, 1999, p. 18

[...] la tasa de utilidades, no podrá ser aumentada a menos que sean reducidos los salarios, y que no puede existir una baja permanente de salarios sino a consecuencia de una baja en los precios de los productos necesarios en que los salarios se gastan.².... También bajan los salarios y aumentan las ganancias si, en vez de cultivar nuestros propios cereales o manufacturar nuestros propios vestidos y demás artículos necesarios para los obreros, descubrimos nuevos mercados de los cuales podemos abastecernos a precio inferior.³

Por último, Stuart Mill estableció la teoría de los valores internacionales, cuyo enunciado es:

La producción de un país se cambia por la de otros valores necesarios para que el total de exportaciones pague el total de las importaciones. Como el costo de las importaciones está representado por el valor de las exportaciones dadas en cambio, se beneficiará más del comercio aquel país para cuya producción las demandas son más intensas y elásticas respecto a la demanda de importaciones.⁴

Posteriormente (siglo XX) se elabora la teoría neoclásica del comercio internacional. Arturo Ortiz⁵ señala que para los autores de la teoría neoclásica su meta fue demostrar “las ventajas del libre comercio y la ventaja comparativa, en contraposición con el proteccionismo y la intervención reguladora del Estado, que fungió desde la época del mercantilismo”.

La teoría neoclásica del comercio internacional establece que “un país debe maximizar sus ganancias gracias a la especialización internacional y al libre comercio”.⁶

² David Ricardo, *Principios de la economía política y tributaria*, 1ª. ed. de 1817, México, Fondo de Cultura Económica, 1959, p. 101.

³ Citado por Arturo Ortiz, op. cit. nota 1, p. 24.

⁴ *Ibidem*, p. 30.

⁵ Arturo Ortiz, op. cit. Nota 1, p. 60.

⁶ *Ibidem*, p. 60.

Así, la teoría del comercio internacional sugiere que los países con abundancia de trabajadores con poca capacitación que abre sus fronteras al comercio, experimentarían retornos crecientes para sus trabajadores poco capacitados.⁷

III.1.2 El neoliberalismo

El neoliberalismo propone un comercio sin ninguna clase de regulación, siendo su tesis básica que el mercado constituye el mejor instrumento para la asignación de recursos, propugnando por un Estado mínimo y eficaz, aceptando ciertas funciones del Estado en materia de redistribución, como por ejemplo de los recursos destinados a programas de combate a la pobreza, fondos destinados a programas básicos de salud, como pueden ser las jornadas de vacunación, programas de dotación de agua potable y esquemas de microcréditos (entre otros).

El neoliberalismo se inició en la década de los setenta con Margaret Thatcher en Gran Bretaña y Donald Reagan en los Estados Unidos. Así, se iniciaron los ajustes estructurales, se estableció al mercado como el principal mecanismo de asignación de recursos y se implementó una política de depresión del costo de la fuerza de trabajo y los salarios. "El trabajo retrocedió al papel de una mera mercancía comprada al menor precio posible e intensificada con los programas de flexibilización laboral, a través del poder del capital sobre el trabajo que es una característica crucial del capitalismo en su etapa neoliberal".⁸

⁷ Audley, John et al., *NAFTA's promise and reality. Lessons from Mexico for the hemisphere*, Washington, D. C., Carnegie Endowment for International Peace, 2003, p. 24.

⁸ Román Sánchez, Erick, "Breve visita a la globalización", en *Desarrollo Humano e Institucional en América Latina*, No 36, 26 noviembre 2002, IIG Barcelona, www.bancomundial.org

Por su parte, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) a partir de la década de los ochenta propugnaron por imponer los ajustes estructurales como la privatización de las empresas estatales, la liberalización del comercio y eliminación de aranceles, así como la desregulación del sistema financiero y el libre tránsito de capitales.

Por otro lado, tanto el FMI como el BM han promovido "la desregulación del mercado de trabajo, una flexibilización profunda (en rubros como la contratación, el régimen de despidos y los "costos no salariales", entre otros), presentada como *vía regia para la creación de empleo*"⁹. El resultado del neoliberalismo y el impulso a la desregulación del mercado laboral, ha traído, como señala Sánchez:

... el resultado central es otro: la restauración de una lógica mercantil en el vínculo capital/trabajo, asalariado/empleador, con un abatimiento del costo de la fuerza de trabajo, [...] la proliferación de formas precarias de relación salarial: inestables, con poca o nula protección social, retribuciones bajas y aumentos de las cargas de trabajo.

Por su parte, Jaime Ornelas¹⁰ señala como rasgos comunes de las políticas neoliberales los siguientes:

1. "Hacer del libre funcionamiento del mercado el instrumento único para la asignación de los recursos productivos.
2. Apertura de la economía al comercio y a los flujos de capital internacionales.
3. Reducción de la injerencia del Estado en la actividad económica, lo cual implica disminuir el gasto público para mantener el equilibrio de las finanzas gubernamentales; menor influencia de las políticas públicas en la economía; privatización de todas las empresas públicas; y desregulación de la economía.

⁹ *Ídem.*

¹⁰ Jaime Ornelas Delgado, *El neoliberalismo realmente existente*, México Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 1997, pp. 22-23.

4. Restricción de la circulación monetaria para combatir la inflación, considerada como un fenómeno estrictamente monetario y cuyo control, por tanto, depende de la astringencia y disciplina en el gasto público.
5. Creciente importancia al logro de los equilibrios macroeconómicos.
6. Liberación de los precios de todos los bienes y servicios y desaparición de subsidios generalizados al consumo.
7. Flexibilización laboral, es decir, menor intervención de los sindicatos en la fijación de los salarios y las prestaciones laborales, así como la eliminación de los contratos colectivos.

III.1.3 La globalización

La globalización como señala Olga Ojeda¹¹, puede definirse desde diferentes perspectivas como la económica, la política, la de relaciones internacionales y la sociológica., y como señala Dabat¹², la globalización “es el más complejo y menos delimitado de los grandes temas actuales”.

Según el FMI la globalización es una interdependencia económica creciente del conjunto de países del mundo, provocada por el aumento del volumen y la variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como de los flujos internacionales de capitales, al tiempo que la difusión acelerada y generalizada de la tecnología.

¹¹ Ojeda, Olga, “La cooperación ambiental internacional en la era de la globalización”, en *Globalidad. Una mirada alternativa*, Valero, Ricardo (coordinador), México, Miguel Ángel Porrúa, 1999, p. 97.

¹² Dabat, Alejandro, “Globalización, capitalismo actual y nueva configuración espacial del mundo”, en Basabe, Jorge, et. al., *Globalización y alternativas incluyentes para el siglo XXI*, México, Porrúa, 2002, p. 41.

Sin embargo, la globalización no es un proceso nuevo. Según Román Sánchez¹³, han existido dos grandes olas globalizadoras. La primera de ellas la ubica con el descubrimiento de América, [...] “que permite tener, [...] una imagen global del planeta al tiempo que incluye a un nuevo continente en la dinámica comercial, económica y política de aquel entonces”; coincidiendo con el auge del mercantilismo (1500-1800) y acelerándose con la revolución industrial en Inglaterra (1783-1800), “[...] acontecimiento que facilita la adopción del sistema capitalista”.

Esta primera ola termina poco antes de la Primera Guerra Mundial y hasta el fin de la Segunda Guerra Mundial, cuando los países “deciden protegerse aislándose del resto del mundo, por medio del uso generalizado de altos aranceles y otros instrumentos que limitan las relaciones comerciales”¹⁴.

La segunda ola globalizadora, según Román Sánchez¹⁵, tiene su origen en junio de 1944 con la Conferencia de Bretton Woods convocada para crear “[...] un nuevo orden económico internacional”. Resultado de esta reunión, se crea el BM “al que se atribuye la función de fomentar la reconstrucción de las zonas devastadas por la guerra y el desarrollo internacional” y el FMI “que nace con la tarea de regular y supervisar el sistema monetario mundial”. En 1945 nace el Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT), que en 1995 cambia a la Organización Mundial del Comercio (OMC).

¹³ Erick Román Sánchez, “Breve visita a la globalización”, en Desarrollo Humano e Institucional en América Latina, No 36, 26 noviembre 2002, IIG Barcelona, www.bancomundial.org

¹⁴ *Ídem.*

¹⁵ *Ídem.*

Para Román Sánchez¹⁶, a partir de la década de los setenta, la globalización se centra en el campo financiero gracias al desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación, “facilitando que el capital se desplace libremente”. Así, “los nuevos capitalistas prefieren recurrir a este camino para la obtención de beneficios a corto plazo, antes que invertir en proyectos productivos, lo que limita la generación de riqueza social”, además que “el dinero en constante movimiento es un elemento que genera inestabilidad y crisis financieras recurrentes con elevados costes sociales y políticos para el mundo pobre”.

Según Manuel Reyna, la principal característica de la globalización es “pasar de los límites de unas fronteras nacionales para entrar al amplio horizonte internacional”.¹⁷

Arturo Ortiz señala que en la globalización¹⁸ las empresas para lograr la supervivencia en el mercado requieren reducir cada vez más sus costos de operación.

[...] Esta reducción de costos [...] se traduce en un aprovechamiento de la mano de obra barata, la cual se manifiesta, como lo explicara Marx, en un aumento relativo de la jornada de trabajo o plusvalía absoluta, o bien en un incremento en los ritmos de productividad sobre la base de una mayor explotación del trabajo (plusvalía relativa).

Para Romero¹⁹, la globalización

¹⁶ *Ídem.*

¹⁷ Manuel Reyna Muñoz, “El ACLAN y la globalización: un mundo cada vez más pequeño”, en *Memorias. Encuentro trinacional de laboristas democráticos*, México, UNAM, 1999, P. 62.

¹⁸ Arturo Ortiz Wadgymar, *La nueva economía mundial. Actualidad de las teorías del comercio internacional en un mundo globalizado*, México, UNAM, 1999, pp. 102 y 103.

¹⁹ Romero, Alberto, *Globalización y pobreza*, Ediciones Unaríño, 2002, <http://www..eumed.net/coursecon/libreia/ardlobal/AR-glob-libro.pdf>, consultado el 19 de abril de 2005.

no es más que un pretexto para justificar la expansión planetaria del capital transnacional, sobre la base de una nueva división internacional del trabajo, en la cual la vieja especialización de los países en la producción completa de bienes similares, es reemplazada por la especialización en la producción de partes y componentes que son utilizados para el ensamblaje final del producto en un tercer país.

Aunque existen diversos conceptos de globalización, dependiendo del enfoque que se le dé, en el presente trabajo no se hará un exhaustivo análisis de los mismos, sino que partiremos de lo que señala Coriat²⁰, manifestando que la globalización puede ser entendida "como una nueva fase de la internacionalización de los mercados, que pone en dependencia recíproca a las firmas y a las naciones, en grados absolutamente originales e inigualados en el pasado".

Este autor comenta que la internacionalización de los mercados se puede dividir en tres etapas: 1) la etapa de internacionalización que va desde fines del siglo XIX hasta la Primera Guerra Mundial, que se caracteriza por "la soberanía económica e intercambio internacional de productos"; 2) la etapa de la mundialización que va de la Segunda Guerra Mundial hasta los años setenta, en donde "las firmas multinacionales comienzan a operar sobre una verdadera base mundial,[...] utilizando las diferencias nacionales para optimizar sus equipos de producción y maximizar su producción" y, 3) la tercera etapa que comienza en los años ochenta. Señala este autor que esta tercera etapa tiene tres características, siendo la primera "y más importante, la desregulación general de los mercados financieros y la de los grandes servicios internacionales masivos; la segunda característica es " que al

²⁰ Coriat, Benjamín, *Los desafíos de la competitividad*, Buenos Aires, Eudeba, 2000, pp. 10-14.

mismo tiempo que el mundo se globaliza, también se regionaliza”, formándose la Tríada con el bloque de América del Norte, el europeo y el asiático y, la tercera característica es “ el fin del modelo americano de organización de las empresas... que es el modelo eficiente de la producción masiva, de las economías de escala y los productos estandarizados de bajo costo”.

En el caso de México, antes de la apertura comercial no se llevó a cabo el cambio estructural del aparato productivo, lo que trajo como consecuencia que sólo las empresas transnacionales pudiesen beneficiarse de la apertura y de las exportaciones.

III.2 Organización de la producción y el trabajo

La globalización y la apertura de fronteras dan lugar a una nueva división internacional del trabajo debido a la fragmentación de la producción industrial, utilizando a los países con abundante mano de obra barata para realizar las labores intensivas en el uso de ésta y que requieren baja capacitación, se introduce la maquila y el ensamble de piezas, dejando en los países industrializados las industrias de alta tecnología y que no son intensivas en el uso de mano de obra, pero que sí requieren de trabajadores altamente capacitados. También se queda en los países industrializados la toma de decisiones, la comercialización, la distribución, el diseño, etc., recibiendo también la mayor parte de las utilidades generadas por sus operaciones a nivel mundial. Así, en la nueva división internacional del trabajo lo mas importante es el control de la producción, el comercio, los flujos de capital, la inversión y la tecnología por parte de las empresas transnacionales.

Como señala Romero²¹:

[...] la llamada globalización no es más que el pretexto para justificar la expansión planetaria del capital transnacional, sobre la base de una nueva división internacional del trabajo, en la cual la vieja especialización de los países en la producción completa de bienes similares, es reemplazada por la especialización en la producción de partes y componentes que son utilizados para el ensamblaje final del producto en un tercer país.

A partir de la década de los ochenta se desata una embestida en contra de la rigidez en el campo laboral, empezando a implementarse la flexibilidad laboral. Por otro lado, con la apertura de fronteras para el intercambio comercial las empresas transnacionales empiezan a dividir su producción entre diferentes países, muchas veces buscando aquéllos que ofrecen mano de obra barata, sobre todo para realizar funciones en donde no se requiere una capacitación o conocimientos especializados, como sucede con la industria de la confección de prendas de vestir (ICPV). Así, las empresas originarias de países altamente industrializados y con gran capacidad tecnológica, dejaron las actividades en donde se requiere un mayor conocimiento, personal altamente capacitado y uso de tecnología en sus países, trasladando algunos de sus procesos a otros; ya sea por cuestiones de los costos laborales, de las facilidades que los gobiernos de esos países les otorgan relacionadas con estímulos fiscales como el establecimiento de zonas francas, exenciones de impuestos, etc. Por lo que se refiere a los costos laborales, buscando obtener el mayor beneficio al menor costo posible, recurriéndose a la maquila, al trabajo a domicilio y al trabajo de tiempo parcial, llegándose así a la precarización del empleo por el deterioro de los salarios; la contratación de trabajadores sin que estén

²¹ Romero, Alberto, op. cit. nota 19, p. 18.

protegidos por la seguridad social; la disminución del poder sindical; la subcontratación laboral; los trabajadores se vuelven polivalentes y se flexibilizan las condiciones laborales y se introducen los bonos de productividad como una forma de fijar los salarios a los obreros.

En el caso de México se acaba con el escalafón y la estabilidad en el empleo aunque no se haya llevado a cabo la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT). Por otro lado se incrementa el costo de la seguridad social, lo que trae como consecuencia que los empleadores busquen otras formas de contratación laboral (violando la legislación vigente) o bien haciendo recaer el costo de la misma en otros empresarios dedicados a la maquila o en los trabajadores a domicilio.

Por otro lado, a medida que se incrementa el costo de la seguridad social y las contribuciones laborales, se reducen los impuestos a las empresas. Debido a la reducción de los ingresos fiscales de los Estados como México y el incremento en la deuda externa, se reducen también los programas a cargo del Estado como los de salud, seguridad social y educación, destinando algunos fondos a programas para paliar la pobreza extrema como es el caso en México del programa de solidaridad.

Por lo que se refiere a las formas de organización de la producción y el trabajo se ha pasado del sistema fordista-taylorista a los diferentes sistemas japoneses como el toyotismo, los círculos de calidad, el just in time, o el de los distritos industriales de Italia. Pero en algunas industrias, como es el caso de la ICPV, se sigue utilizando el sistema taylorista-fordista de producción en masa, de economías de escala y productos estandarizados de bajo costo como el de la maquila de *jeans* y otras prendas de vestir destinadas a los mercados masivos. Sin embargo, esta industria requiere

también de flexibilidad ya que está sujeta a la moda, a los pedidos de los grandes distribuidores y, en el caso de México a las condiciones económicas de Estados Unidos de Norteamérica que es nuestro principal cliente.

Sin embargo, aún en el sistema taylorista-fordista se han llevado a cabo reestructuraciones en la forma de organizar la producción y el trabajo como:

- La reducción del número de trabajadores, subcontratando determinadas labores como pueden ser la de limpieza o mantenimiento, dando a maquilar a otras empresas e incluso a trabajadores a domicilio la producción de prendas de vestir. La finalidad de esta subcontratación es alcanzar la flexibilidad en la producción, ya que ésta se encuentra sujeta a las necesidades del mercado; también se logra la reducción de los costos laborales y de gastos indirectos como puede ser la electricidad, mantenimiento de maquinaria, utilización de instalaciones, etc.

- La ubicación de algunas actividades rutinarias e intensivas en el uso de mano de obra en otros países donde resulta más barata (como es el caso de México), dejando el diseño y la comercialización en los países de origen, logrando así incrementar las ganancias para la empresa matriz.

- Vinculación del salario con la productividad a través de los bonos de productividad.

En la investigación de campo realizada en el mes de febrero de 2003 en Aguascalientes y enero de 2004 en Yucatán, pudimos observar que las empresas maquiladoras siguen utilizando las técnicas de producción en masa, las economías de escala y el salario sujeto a bonos de productividad.

Con relación a la flexibilidad, Conde²² señala que un factor negativo en el empleo son las estrategias de flexibilidad desarrolladas para aumentar la rentabilidad de las empresas, y menciona que estas estrategias comprenden:

a) la adaptabilidad de la organización productiva mediante el uso de equipos flexibles que puedan responder a una demanda incierta y fluctuante en volumen y en composición; b) empleo de un tipo de trabajador versátil capaz de cambiar de puesto de trabajo rápidamente, lo que implica una calificación del obrero sumamente elevada; c) desmantelamiento de las restricciones jurídicas que regían las relaciones laborales, que nos conduce a una suerte de precarización de las condiciones de trabajo, d) sensibilización del salario a la evolución de la coyuntura económica, volviendo a instituir el salario según el rendimiento inmediato.

Por ello, y como señala Baron y otros²³, "la hipótesis operativa de Williamson (1975) es que las modalidades organizacionales y los sistemas de empleo se desarrollan con la mente puesta en la reducción al mínimo de los costos de transacción y la resolución de los problemas que enfrentan los empleadores". Para ello se utiliza la maquila y a los trabajadores a domicilio, ya que a través de ellos se reducen los costos laborales e indirectos, así como la responsabilidad laboral.

Otro factor que juega un papel importante en la organización del trabajo es la productividad, la que se pretende alcanzar (entre otras formas) a través de la fijación del salario en base a bonos de productividad. Al

²² Conde, Raúl, "La dimensión internacional de la reestructuración económica: un orden económico internacional incierto", en *Economía Internacional. Conceptos, teorías y enfoques*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 1992, pp. 21 y 22.

²³ Baron, James N., et al, "El curso elegido. Orígenes y evolución de los sistemas de empleo en compañías emergentes", en Carroll, Glenn R y Teece, David J., *Empresas, mercados y jerarquías. La perspectiva económica de los costos de transacción*, México, Oxford, 2000, p. 455.

respecto Arciniega²⁴ señala que la política de productividad “intenta lograr una mayor eficiencia de la producción y la calidad del producto, con el matiz de no basarse en el ofrecimiento de mejoría salarial directa..., sino en el aumento de las cargas de trabajo, el abatimiento del ausentismo, la eliminación de tiempos muertos, entre otros”.

La característica esencial de la nueva división del trabajo, según Arturo Ortiz²⁵ es que:

[...] los países tradicionalmente proveedores de materias primas y consumidores de productos elaborados se industrializan con base en inversiones extranjeras con miras a realizar una parte del proceso productivo fragmentado en maquilas, a fin de aprovechar el bajo costo de la mano de obra.

Pero, como señala Gacek²⁶, los nuevos neoliberales, defensores del libre comercio, señalan que la teoría de Ricardo de las ventajas comparativas establecía un sistema comercial sin regulaciones y de inversiones con flujos de capitales ilimitados. Sin embargo, los defensores del neoliberalismo también defienden la existencia de un régimen de defensa del capital y de los derechos de propiedad en los acuerdos de comercio, siendo relegados los derechos laborales a acuerdos laterales con poca posibilidad de hacerlos efectivos.

²⁴ Arciniega Arce, Rosa Silvia, “Modernización empresarial y corporativismo en el sector textil”, México, Plaza y Valdés-UAM-AFL-CIO, 2002, p. 45.

²⁵ Arturo Ortiz, op. cit. nota 1, p. 106.

²⁶ Satnley Gacek, “The political context for the NAALC-The viewpoint of the AFL-CIO and the U.S. labor movement”, en *Memorias. Encuentro trinacional de laboristas democráticos*, México, UNAM, 1998, p. 214.

Por lo que se refiere a la competitividad, Según Soria²⁷, a nivel macroeconómico la ventaja competitiva de una empresa está correlacionada con cuatro características nacionales:

- 1) la situación de los factores de producción (en los que está centrada mayormente la teoría de las ventajas competitivas);
- 2) las condiciones de la demanda de los productos o servicios de la industria de que se esté hablando;
- 3) la presencia o ausencia en el país de industrias proveedoras e industrias correlacionadas competitivas a nivel internacional, y
- 4) las condiciones nacionales que rigen la creación, organización y administración de las empresas y las modalidades de la competencia a nivel nacional.

Si bien es cierto que la competitividad no se puede basar sólo en el bajo costo de la mano de obra, también lo es que en la ICPV en México, se busca la reducción de costos a través de la subcontratación laboral utilizando la maquila y el trabajo a domicilio, según pudimos observar en muchas de las empresas visitadas en Aguascalientes y Yucatán.

Por otro lado, Drucker señala que todas las "instituciones tienen que hacer de la *competitividad global* una meta estratégica", no siendo posible basar el desarrollo económico de un país o de una empresa en la mano de obra barata.²⁸ Sin embargo, en México poco ha hecho al respecto, ya que no se han logrado los encadenamientos productivos; la industria textil pasa por una de sus peores épocas debido principalmente a la firma del TLCAN en donde las prendas exportadas hacia Estados Unidos deben ser elaboradas con telas procedentes de ese país para obtener los beneficios establecidos

²⁷ Soria, M. Victor, et al., Algunos aspectos económicos y financieros nacionales e internacionales, México, UAM, 1999, p. 34.

²⁸ Drucker, Peter F., *Los desafíos de la administración en el siglo XXI*, Buenos Aires, Editorial Sudamericana, 1999, p. 78.

en dicho tratado; a que no se ha promovido la creación de marcas propias y la elaboración de diseños –en el caso de las maquiladoras–, por lo que la mayoría de las empresas trabajan para surtir el mercado de prendas de vestir de fabricación masiva, en donde las empresas se encuentran sujetas a las condiciones del mercado y a la demanda de las grandes cadenas y marcas internacionales.

El incremento en la productividad es una condición necesaria para un incremento sostenible de los salarios, debido a que a través del tiempo, una economía puede sólo consumir lo que produce. Pero el incremento en la productividad no es suficiente para garantizar el incremento en los salarios. Los resultados en los salarios dependen, en parte, de la oferta y demanda de los mercados laborales y, en parte de la calidad (y de cualquier otro sesgo) de las instituciones que se hayan establecido para determinar cómo las ganancias de la productividad se distribuyen. En el presente, la oferta de trabajadores excede la demanda en la mayoría de las categorías de trabajo en México, lo que contribuye, al menos parcialmente, a la explicación de los resultados relacionados con los bajos salarios.²⁹

Las instituciones mexicanas han sido desviadas contra los incrementos en salarios para incrementar la competitividad de la mano de obra mexicana y las exportaciones para poder conseguir las metas de ajustes estructurales.³⁰ Por otro lado, el crecimiento en productividad trae la reducción en el crecimiento de fuentes de empleo debido a que los trabajadores ya contratados producen más.³¹

²⁹ *Ibidem.*, p. 25

³⁰ *Idem.*

³¹ *Ibidem.*, p. 12.

Durante los primeros años del TLCAN, hubo un fuerte crecimiento en el volumen de exportaciones manufactureras, pero un crecimiento mínimo en el empleo manufacturero. Aunque esta divergencia entre el incremento en las manufacturas y el crecimiento del empleo nació a mediados de los años ochenta, acrecentándose a partir de la entrada en vigor del TLCAN. Una explicación obvia es el crecimiento en la productividad, la que reduce la cantidad en la creación de empleos para un nivel dado de exportaciones.³²

Un factor que puede explicar parte del fenómeno es que las exportaciones de manufacturas en México están basadas en un modelo de producción en el que las partes o componentes son importadas, procesadas o ensambladas y posteriormente reexportadas. Así, en este modelo, el efecto del derramamiento de dichas operaciones en el total de la economía es muy limitado, dado que únicamente un rango muy estrecho de las operaciones del procesamiento o del ensamblaje benefician al mercado laboral. Los encadenamientos hacia delante y hacia atrás, tales como la promoción de negocios que suplan partes y materiales no son creados, limitando el efecto multiplicador de cualquier incremento en las exportaciones. Este comportamiento es muy claro en el sector maquilador, en el que el 97 por ciento de los componentes son importados y únicamente el tres por ciento es producido localmente. Aunque también el sector no maquilador muestra patrones similares.³³

El crecimiento en el empleo manufacturero del mercado doméstico se ha originado en las pequeñas empresas y en el sector informal, con bajos salarios y usualmente sin beneficios.³⁴

³² *Ibidem*, p. 16.

³³ *Ibidem*.

³⁴ *Ibidem*, p. 17.

III.2.1 La Productividad de los trabajadores

En la mayoría de las empresas de la ICPV, la productividad de los trabajadores y sus salarios se sigue basando en la administración científica de Taylor. En efecto, el trabajo que los obreros desempeñan es rutinario y sujeto a las destrezas del trabajador, las que se han incrementado con el uso de máquinas apropiadas para cada una de las funciones; el uso de computadoras para el diseño y corte de las prendas para evitar los desperdicios de tela; así como el pago de bonos de productividad como parte de su salario para incrementar la productividad de los trabajadores.

III.2.2 Flexibilización laboral

De la Garza y Bouzas³⁵ señalan que “de la teoría neoclásica viene la idea ... de flexibilidad del mercado de trabajo”, por lo que se refiere a la eliminación de “las trabas para que los mecanismos del mercado se encarguen... de asignar al factor trabajo en cuanto a precio y empleo”, y que en la teoría de la productividad marginal se encuentra el fundamento de la flexibilidad neoclásica, tratando de eliminar los factores exógenos (instituciones) para acercarse al equilibrio.

De la teoría neoclásica se pasa a las teorías del postfordismo, que consideran que llegó el fin de la producción en masa estándar para llegar a un nuevo paradigma productivo flexible³⁶.

De la Garza y Bouzas³⁷ señalan que hay una “tercera fuente teórica acerca de la flexibilidad que son las doctrinas gerenciales de la organización

³⁵ De la Garza, Enrique y Bouzas, José Alfonso (coordinadores), *Cambios en las relaciones laborales. Enfoque sectorial y regional*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1999, pp. 38-39,

³⁶ *Ibidem*, p. 39

del trabajo” que “implican una crítica al taylorismo... centradas en el proceso productivo”, tomando formas concretas “de organización del trabajo como Calidad Total y Justo a Tiempo”, doctrinas que critican la rigidez taylorista.

En México, con las modificaciones a la organización de la producción y del trabajo para hacerla flexible y poder cumplir con la demanda del mercado, se realizaron también modificaciones en las condiciones de trabajo, las que se han realizado en la práctica al margen de la legislación laboral, de los propios contratos de trabajo y con la anuencia de los sindicatos (en donde existen). De esta forma i) se ha eliminado el escalafón, ii) la descripción exhaustiva de puestos se ha reducido a su mínima expresión para poder implantar la polivalencia de los trabajadores terminando con la estabilidad en el puesto; iii) los salarios se han complementado con los bonos de productividad; iv) las prestaciones se han reducido al mínimo; v) la estabilidad en el empleo ha quedado como un mito; vi) ha proliferado la subcontratación laboral y la utilización de trabajadores a domicilio.

La crisis energética y económica iniciada en la década de los setenta y el creciente desempleo, hizo pensar que el mercado laboral funcionaba de manera deficiente, dada la rigidez de los costos salariales³⁷. Los adelantos tecnológicos también requieren de otra clase de trabajadores: con altos niveles de preparación, en menor número y polivalentes.

La legislación laboral empieza también a ser cuestionada ya que no permite esta flexibilidad debido a las premisas establecidas de seguridad en la contratación y en el empleo, seguridad en el puesto y el escalafón.

³⁷ *Ibidem*, p. 42.

³⁸ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *La movilidad de la mano de obra en el sector manufacturero de México*, cuadernos de trabajo número 3, México, STPS, 1993, p. 8.

Ante la apertura de fronteras, la competencia internacional y la expansión del comercio internacional, la empresa organizada bajo el sistema taylorista-fordista de producción en masa para cubrir principalmente las necesidades del mercado interno tuvo que reestructurarse volviéndose flexible para cubrir los mercados mundiales, que ponen más atención en la variedad, calidad y diseño.

Así, las empresas recurren a lo que se conoce como la flexibilidad funcional y a la flexibilidad numérica. La primera de ellas se refiere a la posibilidad para la empresa de modificar los puestos de trabajo y reasignar tareas o funciones a los trabajadores. La segunda se refiere a la posibilidad de la empresa para modificar el número de trabajadores³⁹.

Para poder reducir el número de empleados sin necesidad de enfrentarse a las indemnizaciones legales por despido, los empresarios recurren a la subcontratación laboral. Por último, buscando esta reducción de sus costos con relación a los costos salariales, algunas partes de la producción se ubican en países en donde la mano de obra es más barata, los sindicatos son inexistentes o pueden manejarse a conveniencia de la empresa y los gobiernos están dispuestos a cooperar. Esto es cierto, sobre todo en la producción de bienes que son intensivos en el uso de mano de obra, como lo es la ICPV. Esta división internacional del trabajo es posible debido a la utilización de la tecnología como las telecomunicaciones y los sistemas computarizados tanto para el diseño como para la producción.

Para lograr una mayor reducción de los costos salariales se ha recurrido al trabajo a domicilio, en donde no se otorgan prestaciones sociales ni seguridad social a los trabajadores y, dada la carencia de empleos, estos

³⁹ *Ibidem*, pp. 12 a 15.

trabajadores están disponibles en cualquier momento por el pago de bajos salarios. Como señala Kaustky:⁴⁰ “el aumento en la productividad del trabajo sólo puede ser causado por un cambio en el proceso de producción, por una mejora de los medios o de los métodos de trabajo”.

Stiglitz⁴¹ comenta que:

aunque los trabajadores han luchado por “empleos decentes”, el FMI lo ha hecho por lo que eufemísticamente denomina “flexibilidad del mercado laboral”, que suena como poco más que hacer funcionar mejor al mercado de trabajo, pero en la práctica ha sido simplemente una expresión en clave que significa salarios más bajos y menor protección laboral.

Todo lo anterior se ha realizado para justificar la competitividad de las empresas, sobre todo ante la apertura de las fronteras al comercio. Coriat⁴² señala que “la competitividad, hoy más que nunca, es inevitable y es una restricción muy fuerte”. En México, en el caso de la ICPV no se han tomado medidas necesarias para hacer a las empresas más competitivas a efecto de poder competir en los mercados mundiales. Poco se ha hecho para crear los encadenamientos productivos; no se ha impulsado el desarrollo tecnológico; pocas son las empresas que han creado marca propia (aunque éstas destinan su producción primordialmente al mercado nacional); las empresas que han tenido éxito (en términos generales) son aquellas que se dedican a la maquila para marcas extranjeras, aunque éstas están sujetas a los vaivenes de la economía de los países a los que surten como es el caso de los Estados Unidos de Norteamérica.

⁴⁰ Kautsky, Carlos, *Comentarios al capital*, México, Ediciones de cultura popular, 1977, p. 152

⁴¹ Stiglitz, Joseph E., *El malestar en la globalización*, España, Taurus, 2002, p. 115.

⁴² Coriat, Benjamín, op. cit. nota 20, p. 8.

Como señala Porter:⁴³

las ventajas competitivas no se heredan, se crean; que la intervención gubernamental indirecta es fundamental para impulsar la competitividad de las empresas; que la competitividad de una nación se logra no mediante el abaratamiento de la mano de obra o las materias primas, sino mediante la innovación, el desarrollo tecnológico y la cualificación de la mano de obra; en suma, desarrollando las ventajas competitivas en sustitución de las efímeras ventajas comparativas.

La ICPV es una industria madura, por lo tanto, para poder competir debe buscar su nicho en el mercado. Así, muchas empresas han basado su competitividad en la marca y el diseño. Otras se han concentrado en el mercado masivo de prendas baratas, pero en ese campo China está ocupando los primeros lugares. Drucker⁴⁴ señala que:

...una industria madura debe administrarse a fin de que alcance una posición de liderazgo en algunas áreas, muy pocas pero cruciales, y especialmente en aquellas donde la demanda puede satisfacerse a un costo sustancialmente más bajo mediante una tecnología o una calidad avanzadas... es necesario administrarla buscando flexibilidad y cambios rápidos...., es preciso que su administración procure concretar alianzas, sociedades y emprendimientos conjuntos para adaptarse con prontitud.

Es así que la industria de la confección de prendas de vestir en México debería formar alianzas y compromisos tanto con los proveedores de insumos como con los subcontratistas y trabajadores. Por otro lado, debe procurarse producir bienes con valor agregado, como es el diseño.

⁴³Citado por Orozco Alvarado, Javier, " Del liberalismo a la globalización. Comercio internacional y estrategias de desarrollo", en José Luis Calva (coordinador), *Política económica para el desarrollo sostenido con equidad*, México UNAM-Juan Pablos, 2002, p. 96.

⁴⁴ Drucker, Peter F., op. cit. nota 29, p. 73.

III.3 El Tratado de libre Comercio de América del Norte (TLCAN)

El primero de enero de 1994 entró en vigor el TLCAN firmado entre México, Estados Unidos de Norteamérica y Canadá. En el TLCAN se prevé (entre otras cosas) la eliminación de todas las tarifas arancelarias en un periodo de transición de los bienes originarios de México, Canadá y Estados Unidos. Pero el TLC no es sólo la eliminación de tarifas y aranceles, sino que es un tratado de integración económica⁴⁵, y aunque México había entrado al GATT (General Agreement on Tariffs and Trade) desde 1986, la apertura abrupta de fronteras con el TLC trajo como consecuencia la ruptura de los encadenamientos productivos en la industria textil y del vestido.

Como señala Campbell⁴⁶, el TLCAN "es más un acuerdo de integración económica que un tratado de libre comercio, que es mucho más limitado", en donde lo más importante no "es la reducción de tarifas, sino la protección y libertad de movilidad de las empresas y las restricciones para que el gobierno intervenga en el mercado".

Desde la firma del TLC, las exportaciones de México crecieron de 51 800 millones de dólares en 1993 a 166 400 millones de dólares en 2000⁴⁷ (Bancomext, 2003), siendo el sector maquilador el que mayor crecimiento ha tenido en cuanto a exportaciones y creación de fuentes de empleo. Sin embargo, en el caso de las maquiladoras de exportación, prácticamente el único valor agregado es la mano de obra, pues en la mayoría de las ocasiones los demás insumos son importados (generalmente de Estados

⁴⁵ Lóyzaga de la Cueva, Octavio, *La flexibilización de los derechos laborales en la recomposición del capitalismo*, México, UAM, 1997, p. 62.

⁴⁶ Campbell, Bruce, "NAFTA and the canadian labor market", en revista *Momento Económico*, número 92, julio-agosto 1997, México, Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Nacional Autónoma de México, p. 8.

⁴⁷ Bancomext, *op. cit.*, nota 2.

Unidos); pocas son las empresas que realizan el diseño, dado que éste se realiza en el extranjero, y por lo que se refiere a la maquinaria utilizada en esta industria la mayor parte es de procedencia extranjera.

En relación con los textiles, en el apéndice 2-4 del TLCAN se establece que a partir del primero de enero de 1994 "Estados Unidos eliminará los aranceles sobre bienes textiles y del vestido que sean ensamblados en México a partir de telas totalmente formadas y cortadas en Estados Unidos y que sean exportados y reimportados a Estados Unidos". Así, el TLCAN fue un detonador en el crecimiento de la industria ensambladora de prendas de vestir debido a las preferencias de acceso al mercado de los Estados Unidos de los productos manufacturados en México con insumos procedentes de los Estados Unidos, pero se destruyó a la industria textil y a los encadenamientos productivos de esta industria.

Sin embargo, la ventaja de México con la firma del TLCAN se ha visto disminuida en virtud de que los Estados Unidos le han otorgado paridad a los países del Subsahara en África, a los países de la Cuenca del Caribe y del Pacto Andino. Debido a lo anterior y aunado a que la mano de obra resulta más barata en Centroamérica y las leyes laborales son más laxas (en comparación con las de México), se ha ocasionado la migración de maquiladoras mexicanas hacia Guatemala, Nicaragua, El Salvador y Honduras⁴⁸. Lo anterior fue constatado en las entrevistas realizadas en el mes de febrero de 2003 a empresas maquiladoras en Aguascalientes y en el mes de enero de 2004 en Yucatán.

Por otro lado, las ventajas originales que representaba para México el TLCAN por la liberación de cuotas arancelarias de las mercancías armadas

⁴⁸ *Ídem*.

en México pero con materia prima proveniente de los Estados Unidos, se ven disminuidas por el calendario de liberación de cuotas iniciado en el año 2001 que permite la entrada de telas no provenientes de los Estados Unidos sin cuotas, y con aranceles de nación más favorecida.

Además del desmantelamiento de cuotas a nivel mundial que culminará el primero de enero de 2005, hay que tener en cuenta la entrada de China a la Organización Mundial de Comercio, convirtiéndose en una amenaza para países como México, ya que se prevé un crecimiento de los productos confeccionados pasando de 9.2 miles de millones de dólares en 1999 a 27.5 para el año 2005. Además, a partir del año de 2008 China podrá solicitar la revisión del esquema actual de cuotas⁴⁹, así como la posibilidad de que China pueda demandar las cuotas compensatorias que aplica México a algunos de los productos chinos⁵⁰

Como señala Andrews⁵¹, China no sólo es una amenaza para México, sino que también se ha convertido en amenaza para los productores de textiles en los Estados Unidos, a tal punto que el gobierno americano amenaza con iniciar discusiones amparadas en cláusulas especiales de salvaguarda contenidas en el acuerdo comercial que tiene firmado con China, dado que este país ha logrado mantener su moneda en relación con la de Estados Unidos a un tipo de cambio artificialmente bajo, haciendo así

⁴⁹ Céspedes, Céspedes, Rebeca, "Eliminan protección contra China en 2008", en periódico Reforma, Sección A de Negocios, p. 1-A, 9 de mayo de 2003.

⁵⁰ Céspedes, Céspedes, Rebeca, "Eluden pago de arancel" en periódico Reforma, Sección A de Negocios, p. 1-A, 8 de mayo de 2003.

⁵¹ Andrews, Edmund L., "White House moves to impose quotas on Chinese Textiles", New York Times, noviembre 18, 2003. [wysiwyg://38/http://www.nytimes.com/2003/11/18/international/asia/18CND-TRADE.html](http://www.nytimes.com/2003/11/18/international/asia/18CND-TRADE.html).

atractivas sus exportaciones. Así, las exportaciones de China hacia los Estados Unidos se han quintuplicado en los últimos diez años⁵².

Conjuntamente con el TLCAN se firmó el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN). Este acuerdo fue producto de la presión que los sindicatos, organizaciones ambientalistas y organizaciones defensoras de los derechos humanos en Estados Unidos, presionaron al entonces candidato Bill Clinton para que revocase el TLCAN que había firmado el presidente George Bush. Debido a lo anterior Clinton prometió apoyar el TLCAN si se firmaban acuerdos paralelos que regulasen las cuestiones laborales y ambientales.

En el preámbulo del ALCAN se menciona que:

[...] la protección de los derechos básicos de los trabajadores propiciará la adopción de estrategias competitivas de alta productividad en las empresas; [...asi] están resueltos a promover, en el marco de sus propias leyes, el desarrollo económico basado en altos niveles de capacitación y productividad, mediante:

- la inversión permanente en el desarrollo de los recursos humanos, incluyendo la orientada a la incorporación al mercado de trabajo y durante los periodos de desempleo;
- la promoción de la estabilidad en el empleo y las oportunidades de hacer carrera para todos los trabajadores, a través de bolsas de trabajo y otros servicios para el empleo;
- el fortalecimiento de la cooperación obrero-patronal, a fin de promover un dialogo más intenso entre las organizaciones de trabajadores y de patrones, así como para impulsar la creatividad y la productividad en los centros de trabajo;
- la promoción de niveles de vida más altos a medida que se incremente la productividad;

⁵² Bradsher, Keith, "The U.S. and China test bounds of trade", New York Times, noviembre 28, 2003.
wysiwyg://19/http://www.nytimes.com/2003/11/28/business/worldbusiness/28trade.html?th.

- el estímulo a las consultas y el dialogo entre las organizaciones laborales, las empresariales y el gobierno, en cada uno de los países y en América del Norte;
- el impulso a la inversión con la debida atención a la importancia de las leyes y los principios del trabajo;
- el estímulo a los patrones y a los trabajadores en cada país a cumplir con las leyes laborales y a trabajar conjuntamente para mantener un ambiente de trabajo progresista, justo, seguro y sano.

Como puede observarse en el preámbulo todo está encaminado a elevar la productividad. Es importante señalar que en estas declaraciones se incluyó la estabilidad en el empleo, principio establecido en la Ley Federal del Trabajo (LFT), aunque sea de poca observancia en estos días.

En el ACLAN se señala como objetivo "El mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las partes". Sin embargo, el preámbulo de este tratado sólo menciona objetivos económicos de mejoría del empleo y la productividad.

En el anexo número uno del ACLAN se señalan once principios:

1. Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse;
2. Derecho a la negociación colectiva;
3. Derecho de huelga;
4. Prohibición del trabajo forzado;
5. Restricciones sobre el trabajo de menores;
6. Condiciones mínimas de trabajo;
7. Eliminación de la discriminación en el empleo;
8. Salario igual para hombres y mujeres;
9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales;

10. Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales;
11. Protección de los trabajadores migratorios.

Sin embargo, el ACLAN no establece normas comunes o estándares mínimos para los países firmantes, sino que en cada país regirá la legislación interna; los fallos dictados por las autoridades de cada uno de los países no pueden ser modificados; sin embargo, prevé un sistema de revisión de los conflictos laborales y la posibilidad del arbitraje en algunos casos.

Todo lo mencionado pone de manifiesto que en el ACLAN los trabajadores no constituyen una parte importante del acuerdo, dado que este es un acuerdo eminentemente comercial en el que el incumplimiento de las condiciones de trabajo sólo resultaría relevante si tuviese repercusiones en el ámbito de competencia desleal.

Como señala Damgaard⁵³, "el ACLAN no pretende erradicar las disparidades en las condiciones laborales entre los tres países y ni siquiera contempla la posibilidad de reclamar competencia desleal basada en la explotación de bajos salarios".

En este Acuerdo también se estipuló el establecimiento de la Comisión para la Cooperación Laboral, la que debe promover actividades de cooperación entre las partes en diversas áreas como: "seguridad e higiene en el trabajo; trabajo de menores; trabajadores migratorios de las partes; prestaciones laborales; programas, metodologías y experiencias respecto a la elevación de la productividad; relaciones obrero patronales y

⁵³ Bodil Damgaard, "ACLAN: experiencias y tendencias después de cinco años", en *Memorias encuentro trinacional de laboristas democráticos*, México, UNAM, 1999, p. 95.

procedimientos de negociación colectiva; compensación por riesgos de trabajo; legislación relativa a la formación y funcionamiento de los sindicatos; la resolución de conflictos laborales; igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo y asistencia técnica para el desarrollo de normas laborales cuando una de las partes lo solicite”.⁵⁴

Pero, de acuerdo a De Buen⁵⁵, “los trabajadores mexicanos están muy lejos de haber encontrado en el ACLAN un mecanismo eficaz para resolver sus problemas”; aunque tampoco lo han encontrado en la aplicación de la LFT debido al contubernio de sindicatos blancos con los patrones (en donde existen sindicatos), a lo oscuro de las negociaciones colectivas entre sindicatos y patrones; al pésimo funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; etc.

El 23 de marzo de 2005 se dio a conocer, por parte de los presidentes Vicente Fox, Jorge Bus y el Primer Ministro Paul Martin la “Alianza para la seguridad y la prosperidad de América del Norte”⁵⁶ (ASPAN), cuyos objetivos son avanzar en la seguridad común, hacer a las empresas más competitivas y a las economías más sólidas.

Por lo que se refiere a la prosperidad común se pretende:

- Aumentar la productividad mediante la cooperación en materia de regulación, a fin de generar crecimiento, manteniendo al mismo tiempo altos estándares para la salud y la seguridad;
- Promover la cooperación sectorial para facilitar la actividad empresarial en sectores tales como: energía, transporte, servicios financieros y tecnología, entre otros, e invirtiendo en nuestra gente;

⁵⁴ Citado por Lóyzaga de la Cueva, Octavio, *La flexibilización de los derechos laborales en la recomposición del capitalismo*, México, UAM, 1997, p. 89.

⁵⁵ Nestor De buen, “A cinco años del acuerdo de cooperación laboral anexo al tratado de libre comercio”, en *Memorias encuentro trinacional de laboristas democráticos*, México, UNAM, 1999, p. 92.

⁵⁶ www.comercio.gob.mx, consultada el 4 de julio de 2005.

- Reducir los costos de las exportaciones e importaciones mediante el movimiento eficiente de bienes y personas;
- Fortalecer nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente, y crear un suministro más confiable y seguro de alimentos, lo que facilitará el comercio de productos agrícolas y protegerá a nuestra población contra enfermedades.

Para implementar las acciones necesarias a fin de lograr los objetivos señalados, se formaron grupos de trabajo y en junio de 2005 se dio a conocer un reporte a los mandatarios en donde se establecen diversas líneas de acción y plazos para el desarrollo de las mismas.

En este reporte y para efectos de la prosperidad, se propone, entre otras cosas, i) fomentar el desarrollo del comercio en línea transfronterizo; ii) la liberación de reglas de origen para bienes electrónicos, metales preciosos, maquinaria y partes; iii) etiquetado de textiles y prendas de vestir para facilitar el acceso al mercado; iv) protección de la propiedad intelectual, combate a la piratería y las importaciones ilegales de productos originales y, v) mejorar la educación superior, intercambios académicos y actividades conjuntas de investigación y desarrollo.

Sin embargo, en este acuerdo el énfasis mayor está puesto en la seguridad de fronteras y de cruces fronterizos por tierra, mar y aire; bioprotección; libre flujo de capitales; integración del sector automotriz; promoción del crecimiento de la industria siderúrgica y, mejoramiento de la seguridad; eficiencia del sistema de navegación aérea y, el suministro confiable y a precios razonables de la energía.

Habrá que esperar la normatividad respectiva para poder analizar los beneficios que pueda representar el ASPAN.

III.4 El empleo en la industria de la confección de prendas de vestir

Según la OIT⁵⁷, en 1980 los principales empleadores fueron la Unión de Repúblicas Soviéticas Socialistas con un 23 por ciento del total mundial, seguida por China con el 17 por ciento, los Estados Unidos con el 13 por ciento y Brasil con el 3.4 por ciento. Sin embargo, durante el periodo de 1980-1995 se produjeron cambios radicales; así el empleo en la industria del vestido aumentó "veinte veces en Indonesia, 59 por ciento en Filipinas y 47 por ciento en Portugal"⁵⁸. En 1998 México ocupó el tercer lugar a nivel mundial dentro de los grandes empleadores, como consecuencia de TLCAN (ver cuadro III-1)

⁵⁷ Organización Internacional del Trabajo, *Las prácticas laborales de las industrias del calzado, el cuero, los textiles y el vestido*, Ginebra, 2000, p. 20.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 21.

Cuadro III-1
**LOS VEINTE PRINCIPALES EMPLEADORES MUNDIALES EN LA
 INDUSTRIA DEL VESTIDO, 1998**

Clasificación	Países	Número de trabajadores (en miles)
1	China*	3,677.8
2	Estados Unidos	793.0
3	México	567.1
4	Federación de Rusia	392.8
5	Japón	319.0
6	Bangladesh	316.5
7	Indonesia	289.3
8	Polonia**	250.0
9	Italia	213.5
10	Reino Unido	201.0
11	Brasil	185.9
12	Rumania	180.0
13	Filipinas	178.1
14	República de Corea	177.6
15	Turquía	166.1
16	Tailandia	160.0
17	Sudáfrica	145.8
18	Portugal	136.7
19	India	133.2
20	Túnez	125.4

Los datos correspondientes a China incluyen el vestido y el calzado

** Sobre la base de la nomenclatura CIIU Rev. 3-D

Fuentes: OIT/ONUUDI, Eurostat y estimaciones del OETH.

Obtenido de la OIT, *Las prácticas laborales de las industrias del calzado, el cuero, los textiles y el vestido*, Ginebra, 2000, p. 20.

Concluye la OIT que los países con bajos salarios aumentaron su nivel de empleo en términos generales⁵⁹ debido a la apertura comercial y al establecimiento de maquiladoras.

⁵⁹ *Ídem.*

III.5 La industria maquiladora en México

Durante la segunda guerra mundial, los Estados Unidos de Norteamérica permitieron la migración temporal de trabajadores mexicanos. En 1951 se firmó un convenio bilateral derivado de la demanda de trabajadores a causa de la guerra con Corea, el que finalizó en 1964, lo que generó desempleo en la zona fronteriza de México.

Para combatir el desempleo en la frontera norte, en 1965 se promulgó el Programa de Industrialización Fronteriza, el que tenía una orientación hacia el mercado externo, ya que buscaba atraer inversión de los Estados Unidos para operaciones de ensamble, con los objetivos siguientes⁶⁰: i) crear empleos y mejorar el nivel de vida de la población fronteriza, ii) elevar el nivel de calificación de la mano de obra, iii) fomentar la industrialización mediante la demanda de insumos de origen nacional, y iv) reducir el déficit nacional.

El Programa de Industrialización Fronteriza permitía tanto la importación de insumos y componentes como la exportación de los mismos libre de impuestos. En el programa maquilador se permitió la inversión del capital extranjero al 100 por ciento (lo que no se permitía a las empresas nacionales, ya que por ley sólo se autorizaba el 40 por ciento)

En marzo de 1971 se autorizó el establecimiento de maquiladoras en las costas y el interior del país. Por publicación en el Diario Oficial de la Federación el 22 de diciembre de 1989, se consideró a la industria

⁶⁰ Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *Centroamérica, México y República Dominicana: maquila y transformación productiva*, Santiago de Chile, CEPAL, 1999, p. 40.

maquiladora como factor positivo para elevar la competitividad de la industria nacional y como sector transmisor y generador de tecnología.

Por lo que se refiere a la industria maquiladora de exportación dedicada a la industria textil y del vestido, en el año 2000 existían 3 590 establecimientos y en el año 2001 3 684; ocupando para los mismos periodos a 1,285,007 y 1,201,575 personas, generando un pago de salarios y prestaciones de 83,641,414 miles de pesos y 88,765,848 miles de pesos respectivamente, con un valor de insumos importados de 505,706,876 y 489,752,064 de miles de pesos y con un valor agregado de 167,926,111 y 180,034,432 de miles de pesos respectivamente⁶¹..

Sin embargo, la industria maquiladora de exportación, al estar ligada a la economía norteamericana, le afectan las crisis por las que pasa ese país, como la iniciada en 2001, con las consiguientes repercusiones en México sobre el empleo. Pero, después de cuarenta años de haberse establecido la industria maquiladora de exportación en México, los insumos utilizados en la producción aún siguen siendo en su mayor parte de procedencia extranjera y su aportación a la economía mexicana sólo ha consistido en la creación de empleos. La industria maquiladora en México sigue el modelo de subcontratación internacional, en el que "las decisiones de producción, proveedores, tecnología y comercialización las toman las matrices"⁶². En resumen, la industria maquiladora de exportación poco ha contribuido al desarrollo industrial o tecnológico de México.

⁶¹ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, *La industria textil y del vestido en México*, México, INEGI, 2002, p. XIII.

⁶² Carrillo, Jorge, "Cambios en los mercados de trabajo de las maquiladoras en México", en revista *Momento Económico*, número 92, julio-agosto 1997, México, Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Nacional Autónoma de México, p. 26.

III.6 Datos estadísticos de la INCPV en México

Tomando en cuenta los datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), el número de unidades económicas en la industria textil y del vestido se incrementó en un 13 por ciento de 1993 a 1998 en todo el país; de igual manera el número de trabajadores también se incrementó en un 118 por ciento, reflejando el impacto del TLCAN en la creación de empleos, debido principalmente a la instalación de empresas maquiladoras. Por lo que se refiere al estado de Aguascalientes el incremento en las unidades económicas tan sólo representó un 29 por ciento, sin embargo el de trabajadores fue del 134 por ciento. En contraste, en Yucatán el número de unidades económicas disminuyó en un 46 por ciento y el número de trabajadores creció en un 113 por ciento (ver cuadro III-2).

Por lo que se refiere a Aguascalientes, el incremento tanto de unidades económicas como de trabajadores está relacionado con la firma del TLCAN (en vigor a partir del primero de enero de 1994), sobre todo con la instalación de empresas maquiladoras que se establecieron aprovechando la mano de obra barata, la infraestructura creada por el Estado de Aguascalientes para el establecimiento de nuevas empresas y la cercanía con los Estados Unidos de Norteamérica para el transporte de las prendas.

En el caso de Yucatán, a pesar de que el número de unidades económicas disminuyó el número de trabajadores en este sector se incrementó, debido al auge de las empresas maquiladoras. Por otro lado, la disminución de unidades económicas probablemente fue resultado del cierre de empresas por incosteabilidad o por la inestabilidad del mercado.

Cuadro III-2
**PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y
 DEL VESTIDO**

Año	Unidades Económicas	Personal Ocupado (promedio)	Remuneraciones (miles de pesos)
1993 Total	22 560	209 623	2 129 428
Aguascalientes	316	8 816	87 839
Yucatán	3 051	9 693	51 025
1998 Total	25 437	457 101	10 274 319
Aguascalientes	408	20 603	542 388
Yucatán	1 404	20 700	397 683

Fuente: INEGI, *La industria textil y del vestido en México*, 2002, p. 58.

En cuanto a la composición por género de los trabajadores en la industria del vestido –que tradicionalmente ha sido una industria mayormente ocupada por mujeres–, en 1993 del total de obreros, las mujeres representaban el 74 por ciento, mientras que en 1998 su participación disminuyó al 67 por ciento (ver cuadro III-3). El cambio en la composición de los obreros por género está relacionado con la escasez de empleo. Así, en épocas de pérdida de empleo los hombres tienden a ocupar las plazas de las mujeres. El incremento de la mano de obra masculina también lo pudimos observar en la encuesta realizada en febrero de 2003 en Aguascalientes y en enero de 2004 en Yucatán, relacionándose la falta de empleos con la ocupación por parte de los hombres de puestos que tradicionalmente ocupaban las mujeres; sobre todo en el área de corte de prendas, la de algunos procesos de ensamblado de los pantalones de mezclilla y en el área de lavado. Este fenómeno se da primordialmente en las grandes empresas, debido a dos grandes causas: i) las prestaciones laborales que se otorgan a los trabajadores son mejores en las grandes empresas que aquellas que ofrecen las medianas y pequeñas, por lo que estos puestos son más

codiciados por los trabajadores; ii) por otro lado, los empresarios prefieren a los hombres para determinadas tareas en donde se requiere mayor fuerza y también para evitarse problemas de maternidad.⁶³ Sin embargo, en la pequeña empresa, la mayoría de los trabajadores son mujeres, aunque también es cierto que los salarios que perciben son menores.

Por otro lado la diferencia entre el total de trabajadores y aquellos considerados obreros, diferencia que corresponde a los trabajadores administrativos y directivos en 1993 estos últimos representaban el 25 % del total, mientras que en 1998 representaban el 18 % del total. Caso contrario a lo que sucede en las industrias que han logrado reemplazar la mano de obra por maquinaria y en donde la producción es manejada a través de computadoras, como por ejemplo en la industria siderúrgica, en donde se percibe un incremento de los trabajadores de confianza y administrativos en relación a los obreros debido principalmente a la tecnificación de los procesos productivos por la utilización de nueva maquinaria, en donde los trabajadores requeridos deben contar con una mayor preparación y especialización, lo que permite clasificarlos como trabajadores de confianza o administrativos, con lo que se merma la fuerza de los sindicatos.

⁶³ La ley del IMSS establece un descanso de 42 días previos al parto y 42 días posteriores al parto. Por otro lado, para que el IMSS cubra el salario de la trabajadora en el periodo de descanso por maternidad, así como para tener derecho a los servicios hospitalarios en los casos de embarazo -sin costo para el patrón-, se requiere de un tiempo de espera de 30 cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores. De lo contrario el IMSS dará el servicio a la trabajadora, pero el salario lo deberá pagar el patrón.

Cuadro III-3

PERSONAL OCUPADO EN LA INDUSTRIA DEL VESTIDO

Año	Obreros		Empleados		Administrativos y Ejecutivos		
	Total	Hombres	Mujeres	Hombre	Mujeres	Hombres	Mujeres
1993	204 612	39 249	114 533	12 325	13 057	13 086	12 362
1998	457 101	124 023	252 834	23 331	24 122	16 114	16 677

Fuente: INEGI, La industria textil y del vestido en México, 2002, p. 66

IV CONCEPTUALIZACIÓN JURÍDICA E IMPOSITIVA

IV CONCEPTUALIZACIÓN JURÍDICA E IMPOSITIVA

La fuente de la riqueza no la constituye
el dinero, sino el trabajo
Taylor

En este capítulo se estudia los conceptos de trabajador y patrón, así como trabajador a domicilio en virtud de que en la industria de la confección de prendas de vestir (ICPV) es una forma de contratación ampliamente utilizada, tanto por el sector formal como por el informal de la economía.

Se analiza el concepto de salario y su integración tanto para efectos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) como para la Ley del Seguro Social (SS) y del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT). Por otro lado, también se analizan las prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador y que se establecen en la LFT.

Se realiza también un análisis de la Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR) para determinar si las prestaciones que reciben los trabajadores quedan gravadas con este impuesto.

La revisión del salario base de cotización tanto para el SS como para el INFONAVIT y el análisis de la Ley del ISR se realiza para determinar si las prestaciones que reciben los trabajadores quedan gravadas o exentas con estas contribuciones. Lo anterior servirá para analizar los resultados de la encuesta y determinar si las empresas de la ICPV otorgan a sus trabajadores: i) prestaciones sociales superiores a las señaladas en la LFT, ii) si se otorgan prestaciones que no integran para determinar el salario base de cotización tanto para el SS como para el INFONAVIT; iii) si se otorga a los trabajadores

prestaciones de previsión social que la Ley del ISR deja exentas para los trabajadores.

De igual manera, se analiza el impuesto a las nóminas y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU). Por último se analizan las implicaciones económicas del despido de trabajadores. Todo lo anterior nos sirve de base para determinar el costo de la mano de obra en México.

Por último se realiza una descripción de la forma en que se calcula el ISR a los salarios, y las cantidades que en efectivo debe entregar el patrón a los trabajadores con bajos ingresos, cantidades que son a cargo del erario federal..

IV.1 La Ley Federal del Trabajo

Durante el gobierno del Presidente Porfirio Díaz, no existía en la legislación mexicana una regulación sobre el trabajo ni sobre el derecho a la huelga, la que se encontraba catalogada como un delito. En efecto, el Código Civil para el Distrito Federal y Territorios Federales de 1871 –precepto incorporado en los códigos civiles estatales– castigaba con arresto de 8 días a 3 meses de prisión y multa de 25 a 500 pesos “a quienes pretendieran modificar los salarios o impidieran el libre ejercicio de la industria o del trabajo” (artículo 925)

El 5 de febrero de 1917 se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y en ella se contiene el artículo 123.

Este artículo 123, para efectos del presente capítulo, señala la obligatoriedad para el Congreso de la Unión de expedir las leyes sobre el

trabajo, estableciéndose las bases sobre las que se deberá expedir la mencionada Ley y que para los efectos de la presente investigación nos interesa señalar los siguientes: i) la duración de la jornada de trabajo; ii) los salarios mínimos, tanto profesionales como generales; iii) el trabajo de los menores; iv) el descanso semanal; v) el trabajo de las mujeres durante el embarazo; vi) la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; vii) el pago por laborar tiempo extraordinario; viii) la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas; ix) obligatoriedad de la capacitación y el adiestramiento para los trabajadores; x) indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; xi) indemnizaciones por despido de los trabajadores; xii) normas de seguridad e higiene en el trabajo y, xiii) la declaratoria de utilidad pública de la Ley del Seguro Social.

Ya en el manifiesto revolucionario de Adolfo de la Huerta en 1923, se señalaba “la inmediata reglamentación del artículo 123 de la CPEUM, procurando deslindar equitativamente las prerrogativas de los obreros y las obligaciones de los patrones...”¹.

Después de la lucha revolucionaria y de los gobiernos que le siguieron, bajo la dirección de Plutarco Elías Calles el 4 de marzo de 1929 nace el Partido Nacional Revolucionario (PNR) el que señalaba en su programa: “el PNR reconoce a las clases trabajadoras como el factor social más importante”, comprometiéndose a luchar por “el desarrollo industrial, a base de capitales mexicanos y no de extranjeros;... postulando la preeminencia del Estado en materia económica”².

¹ De La Torre Villar Ernesto, et. al, *Historia Documental de México*, México, UNAM, 1984, t. II, p. 490.

² Enciclopedia de México, México, 1977, tomo X, p. 312.

En el Plan Sexenal 1934-1940 se mencionaba que:

el Partido Nacional Revolucionario hará que sus miembros en el poder desarrollen una política francamente sindical, fomentando y estimulando, por todos los medios posibles, la organización de los trabajadores sin más límite que el señalado por las Leyes...[y] la implantación del Seguro Social obligatorio, aplicable a todos los trabajadores.³

En 1936, el PNR declaró "que cualquier trabajador, por el simple hecho de pertenecer a un sindicato revolucionario o a una liga de Comunidades Agrarias, sería considerado como miembro nominal de la organización"⁴. Así, las fuerzas que debían formar parte del Partido eran los obreros agrupados en la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM), los campesinos agrupados en la Confederación Nacional Campesina (CNA) y los sectores popular y militar.

En 1938, siendo presidente el General Lázaro Cárdenas, se disolvió el PNR y se formó el Partido de la Revolución Mexicana (PRM), y en su declaración de principios

mantuvo el reconocimiento de la lucha de clases como inherente al régimen capitalista; ...el apoyo a la clase obrera y el derecho a la huelga; ... la intervención del Estado en la economía; ... el establecimiento del Seguro Social; el control de los precios y la construcción de casas populares⁵.

Durante el gobierno de Manuel Ávila Camacho, en 1946 el PRM de convierte en el Partido Revolucionario Institucional (PRI) en el que se conserva la ideología del intervencionismo de Estado en la economía; se eliminó la facultad a las asociaciones gremiales de escoger a sus candidatos, debiendo ser hechas por los órganos directivos del partido.

³ *Ibidem.*, p. 498.

⁴ *Ibidem.*, p. 314

⁵ *Ibidem.*, p. 313.

Finalmente, la LFT, reglamentaria del artículo 123 de la CPEUM, fue publicada el 18 de agosto de 1931 y después de casi 40 años fue abrogada y en su lugar se publicó la nueva Ley Federal del Trabajo el primero de abril de 1970.

IV.1.1 Trabajo, trabajador y patrón

La LFT regula las relaciones de trabajo⁶ señalando que las normas tienden a conseguir “el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”⁷. Establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales⁸, definiéndolo como toda actividad humana, intelectual o material⁹. De igual manera, define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno a varios trabajadores¹⁰. Importante es destacar que por relación de trabajo se entiende, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario¹¹.

La LFT¹² define al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Es decir, en la relación de trabajo hay dos sujetos; el patrón y el trabajador y, el vínculo que une a estos sujetos es la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

⁶ Artículo 1º de la LFT.

⁷ *Íbidem*, artículo 2º.

⁸ *Íbidem*, artículo 3º.

⁹ *Íbidem*, artículo 8º.

¹⁰ *Íbidem*, artículo 10º.

¹¹ *Íbidem*, artículo 20.

¹² *Íbidem*, artículo 8º.

En este punto es importante establecer qué debe entenderse por subordinación y relación laboral. Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido, a través de jurisprudencia, qué debe entenderse por subordinación¹³:

SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE. Subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo correspondiente al trabajo.

Amparo directo 686/79. Salvador Medina Soloache y otro. 13 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo directo 2621/77. Jorge Lomeli Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo directo 7061/77. Nefalí de los Santos Ramírez. 12 de marzo de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Amparo directo 744/79. Gregorio Martínez Espiro. 25 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Hernández Saldaña.

Amparo directo 4661/78. Remigio Jiménez Márquez. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

¹³ Sánchez Barrio, Armando, et al., Estudio e interpretación de la nueva Ley del Seguro Social. Régimen obligatorio, México, SICCO, 1997, pp. 32 y 33.

Por otro lado, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado en la siguiente tesis las características de la relación laboral¹⁴:

RELACION LABORAL, CARACTERÍSTICAS DE LA. Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón, ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal.

Amparo directo. 9442/83. Rogelio Gutiérrez Gutiérrez. 18 de septiembre de 1985. 5 votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretaria: María Soledad Hernández de Mosqueda.

Precedente:

Amparo directo. 1455/69. Abel Porras Rodríguez. 9 de octubre de 1969. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Amparo directo. 3339/64. Marcelo de la Cueva y Foucade. 1º de febrero de 1965. Ponente: Manuel Yáñez Ruíz.

¹⁴ Ídem, p. 34.

De la tesis transcrita podemos apuntar las características principales para determinar si se está en presencia de una relación laboral:

- i) no es necesario que el trabajador dedique todo su tiempo al patrón;
- ii) no es necesario que el trabajador dependa económicamente del patrón;
- iii) se requiere la subordinación;
- iv) el patrón tiene la posibilidad de disponer del trabajo;
- v) deber de obediencia del trabajador;
- vi) la dirección del patrón, ya sea en forma directa o jurídica.

Los conceptos anteriores serán de utilidad al desarrollar el trabajo de campo para poder distinguir entre los pequeños talleres y los trabajadores a domicilio.

IV.1.2 El trabajo a domicilio

La ICPV es un sector que recurre con mucha frecuencia al trabajo a domicilio, ya que esta industria requiere de flexibilidad laboral, sobre todo para poder cumplir con los grandes pedidos, los cambios y ciclos de moda, la respuesta rápida y la competencia en cuanto a precio. Como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para un buen número de empresas del sector del vestido, "el medio más eficaz de garantizar una flexibilidad óptima para sus actividades consiste en confiar, total o parcialmente, la producción a trabajadores a domicilio"¹⁵

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Las prácticas laborales de las industrias del calzado, el cuero, los textiles y el vestido*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2000, p. 35.

Según la OIT, el trabajo a domicilio es el más utilizado en la mundialización de la industria de la confección de prendas de vestir¹⁶, y es en los países emergentes donde más se ha incrementado en las últimas dos décadas, siendo utilizado tanto por la industria formal como la informal y es precisamente en el trabajo a domicilio en donde se dan las condiciones más precarias de empleo; este sector es el que percibe los salarios más bajos y no goza de ninguna protección laboral ni de seguridad social.

La búsqueda en la reducción de los costos laborales, lograr la flexibilización laboral y hacer frente a la competencia, convierten a los trabajadores a domicilio como el medio idóneo para lograrlo, dado que "ofrecen el mejor medio para adaptar la producción a las fluctuaciones del mercado; no constituye una carga permanente para las empresas y no requieren una inversión de capital"¹⁷.

En México, los empresarios utilizan esta forma de contratación laboral para lograr la flexibilidad laboral, pero además para evitar el pago de las prestaciones sociales y de seguridad social, así como un medio de desligarse de la relación laboral y las consecuencias legales que ella conlleva, pretendiendo dar el trato a estos trabajadores de talleres empresariales, pero como señala Mario de la Cueva¹⁸:

...el trabajo que ejecuta [el trabajador a domicilio] no es su trabajo, sino el trabajo de otro, porque nunca entra en contacto con el consumidor y porque es la empresa para la que trabaja quien entra en contacto con el público... De ahí que el trabajador no obtenga un precio por sus productos, sino un salario, pues el valor de su producto no se regula de conformidad con las Leyes y principios que rigen el mercado de los precios, sino en

¹⁶ *Ibidem*, p. 37.

¹⁷ *Ibidem*, p. 40.

¹⁸ De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1972, pp. 535-536.

concordancia con los que norman la fijación de los salarios. El trabajador y el empresario convienen no en el precio de los productos, sino en el precio del trabajo.

La LFT establece en su artículo tercero que el trabajo no es artículo de comercio¹⁹. Sin embargo, mucha de la subcontratación laboral que se realiza, casi la podríamos comparar a un "arrendamiento" de personas o una "mercancía" –lo que está prohibido en nuestra legislación–, puesto que a estos trabajadores se les utiliza para realizar labores o actividades que no son constantes o continuas, percibiendo ingresos menores que los trabajadores de la empresa que los subcontrata, sin ninguna prestación social y sin seguridad social. Esta subcontratación se da para i) disminuir los costos laborales, ya que estos trabajadores perciben un salario menor (normalmente trabajan a destajo por pieza producida),²⁰ ii) para ahorrarse los costos de la seguridad social, iii) para evitar las obligaciones laborales relacionadas con el pago de indemnizaciones por despido o para no crear antigüedad en la empresa y, por último, para disminuir el poder sindical.

En su capítulo XII, la LFT regula el trabajo a domicilio definiéndolo como aquel que "se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo,"²¹ considerándose trabajador a domicilio a "la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros

¹⁹ El artículo 3º establece: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

²⁰ A pesar de que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos señala que "como se trata de trabajo a domicilio que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales que un trabajador normal en condiciones de trabajo también normales, obtenga en ocho horas de labor, por lo menos, el salario mínimo profesional vigente, la proporción correspondiente al séptimo día y demás prestaciones legales".

²¹ Artículo 311 de la LFT:

de su familia para un patrón”²² y serán patrones “los que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración”²³ y la “simultaneidad de patrones no priva al trabajador a domicilio de los derechos establecidos en este capítulo”²⁴.

Por otro lado, en el artículo 312 se establece que el “convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio”. Este artículo tiene la finalidad de combatir la simulación en la contratación de los trabajadores a domicilio, utilizando contratos o figuras reguladas tanto por el derecho civil como el mercantil.

Una de las formas más utilizadas para evadir la responsabilidad laboral en la contratación de trabajadores es la intermediación, la que se encuentra prohibida en el artículo 316 de la LFT, señalando que la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio será solidariamente responsable por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Por su parte el artículo 323 de la LFT establece que los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo. También tienen derecho (dichos trabajadores) a que en la semana que corresponda se les pague el salario del día de descanso obligatorio²⁵, así como

²² *Ibidem*, artículo 313.

²³ *Ibidem*, artículo 314.

²⁴ *Ibidem*, artículo 315.

²⁵ *Ibidem*, artículo 328.

el derecho a vacaciones anuales²⁶ y, por último, el artículo 329 señala que al trabajador a domicilio que se le deje de dar trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48, es decir, la reinstalación o el pago de la indemnización equivalente a tres meses de salario.

El artículo 317 de la LFT establece que los patrones deberán inscribirse en el "Registro de patrones a domicilio" y el artículo 318 señala que las condiciones de trabajo deberán constar por escrito debiéndose entregar un ejemplar a la Inspección del Trabajo dentro de tres días hábiles. Esta disposición es letra muerta.

Por lo que se refiere al salario mínimo, el artículo 322 de la LFT señala que "la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio".²⁷

El concepto de trabajo a domicilio establecido en la LFT sustancialmente coincide con el adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1996, en el Convenio número 177, el que establece que el trabajo se realiza en el domicilio o en otros locales distintos de los del empleador, a cambio de una

²⁶ *Ibidem*, artículo 329.

²⁷ Para 2005 los salarios mínimos generales son:

Concepto	Área geográfica		
	A	B	C
Salario mínimo general	46.80	45.35	44.05
Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	60.40	58.50	56.95
Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	62.20	60.45	58.50

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de diciembre de 2004, pp. 64 a 80. La definición que da la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio es: "el trabajador a quien se le entrega material habilitado para realizar costura a domicilio. Efectúa la costura a máquina o a mano, según la orden de trabajo respectiva y entrega al patrón las prendas confeccionadas. Como se trata de trabajo a domicilio que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales que un trabajador normal en condiciones de trabajo también normales, obtenga en ocho horas de labor, por lo menos, el salario mínimo profesional vigente, la proporción correspondiente al séptimo día y demás prestaciones legales".

remuneración y para elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador.

En ambas definiciones, lo primordial es la dirección del patrón, es decir, el trabajador actúa bajo las instrucciones del patrón para la ejecución del trabajo y no hay una relación directa entre el trabajador y el mercado al que va dirigido el producto. Lo anterior para distinguir al artesano o al pequeño empresario que produce y vende directamente sus productos. Como menciona Kaustky²⁸ “el que emplea obreros asalariados sólo se convierte en capitalista cuando la masa de la plusvalía producida por ellos, basta no sólo para asegurarle una entrada “decorosa”, sino también para aumentar su riqueza sin que se vea obligado a trabajar personalmente”.

IV.2 La seguridad social

A la seguridad social la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²⁹ la define como:

... la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

La CPEUM señala la responsabilidad de los empresarios de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, estableciendo la obligación de pagar las indemnizaciones correspondientes³⁰, subsistiendo la responsabilidad “aún en el caso de que el patrono contrate el

²⁸ Kautsky, Carlos, *Comentarios al capital*, México, Ediciones de cultura popular, 1977, p. 155

²⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Introducción a la seguridad social*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1984.

³⁰ Fracción XIV del artículo 123.

trabajo por un intermediario". Por otro lado, la fracción XXIX del artículo 123 de la CPEUM declara que "es de utilidad pública la Ley del Seguro Social".

La Ley del Seguro Social fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943. Esta Ley fue abrogada y la nueva Ley se publicó el 21 de diciembre de 1995, entrando en vigor el primero de julio de 1997.

El artículo 15 de la Ley del SS señala que los patrones están obligados a inscribir a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), siendo los riesgos que cubre el régimen obligatorio los siguientes seguros: i) riesgos de trabajo; ii) enfermedades y maternidad; iii) invalidez y vida; iv) retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y v) guarderías y prestaciones sociales.

Las cuotas que deben enterarse al SS para cubrir los seguros anteriores se calculan sobre el salario base de cotización, que se integra³¹ con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Para estos efectos, por salario debe entenderse lo que la LFT define como tal³².

Por otro lado, se excluyen del salario base de cotización³³: i) los instrumentos de trabajo; ii) el ahorro cuando se integre por un depósito de una cantidad igual del patrón y el trabajador sin que puedan hacerse más de dos retiros al año; iii) aportaciones patronales adicionales de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; iv) cuotas al Instituto Mexicano del

³¹ Fracción XVIII del artículo 5º de la Ley del SS.

³² "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo", artículo 84 de la LFT, p. 3.

³³ Artículo 27 de la Ley del SS.

Seguro Social (IMSS), al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU); v) alimentación y habitación cuando el trabajador pague por cada una de ellas el veinte por ciento, como mínimo, del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal; vi) las despensas en especie o en dinero que no rebasen el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal; vii) premios por asistencia y puntualidad, siempre que no excedan cada uno de ellos del veinte por ciento del salario base de cotización; viii) las cantidades aportadas para constituir fondos de pensiones, y ix) las horas extras dentro de los márgenes que señala la LFT.

Una vez establecidas las bases para determinar el salario base de cotización tanto para el SS como para el INFONAVIT, pasemos a analizar las cuotas de cotización al SS por cada uno de los seguros que cubre. Sin embargo, primero es necesario saber qué se entiende por salario según la legislación laboral.

IV.2.1 Salario

La palabra salario proviene del latín *salarium*, de sal, "porque era lo que se daba a los soldados para que se compraran sal"³⁴.

El artículo 82 de la LFT señala que el salario es la "retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", integrándose el salario "con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo"³⁵.

³⁴ Moliner, María, *Diccionario de uso del español*, España, Gredos, Segunda edición, Tomo II, p. 1019.

³⁵ Artículo 84 de la LFT.

Este concepto es muy importante, ya que se toma en cuenta para determinar la base del cálculo del ISR, para determinar el salario base de cotización para el pago de cuotas al SS y las aportaciones al INFONAVIT. Sin embargo, como señala Sánchez³⁶, “si bien el salario es un concepto laboral,... el mismo ha sido tomado por otras disciplinas jurídicas, que han moldeado, cada una, su propio concepto”.

Así, el artículo 5-A, fracción XVIII de la Ley del SS define al salario como “la retribución que la LFT define como tal”, integrándose 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.

Por lo que se refiere al INFONAVIT³⁷, el salario se integra con los mismos conceptos señalados en la Ley del SS.

Tanto la definición contenida en la LFT como la de la Ley del SS y la del INFONAVIT son prácticamente similares; sin embargo, para efectos de éstos dos últimos, hay algunos conceptos que se exceptúan para integrar el salario base de cotización.

IV.2.2 Salario base de cotización

Algunas prestaciones que se pagan a los trabajadores, aunque podrían considerarse como salario para efectos de la LFT, no son considerados para integrar el salario base de cotización para efectos del SS o del INFONAVIT. Por

³⁶ Sánchez Barrio, Armando, et al., op. cit., p. 192.

³⁷ Artículo 143 de la LFT.

otro lado, algunas de estas prestaciones pueden quedar exentas para efectos del Impuesto sobre la renta (ISR), siempre que cumplan algunos requisitos que la propia Ley establece.

La propia Ley del SS excluye como integrantes del salario base de cotización los siguientes conceptos³⁸:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede retirarlo el trabajador más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga aportar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establece la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro;
- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo".

³⁸ Artículo 27 de la Ley del SS.

Para efecto de las cuotas al INFONAVIT, el artículo 143 de la LFT excluye los siguientes conceptos para determinar el salario base de cotización:

- a) "Los instrumento de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;
- b) El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa³⁹; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador⁴⁰, así como las despensas⁴¹;
- e) Los premios de asistencia⁴²;
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo;
- g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas."

Además, el artículo 28 del Reglamento de Inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al INFONAVIT menciona que no integra salario para efecto de cotizaciones, las aportaciones adicionales que el patrón otorgue a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

El artículo 29, fracción II de la Ley del INFONAVIT, establece que "en lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial

³⁹ El artículo 29 del Reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al INFONAVIT establece que si el fondo de ahorro "se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario".

⁴⁰ *Ibidem*, establece que se entiende que son onerosas cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general del Distrito Federal.

⁴¹ *Ibidem*, establece el requisito que el importe de la despensa no rebase el 40 por ciento del salario mínimo general del distrito Federal.

⁴² *Ibidem*, incluye los premios de puntualidad.

para el pago de aportaciones se aplicará lo contenido en la Ley del SS”, y como establece el artículo 12 del Reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al INFONAVIT; para el pago de aportaciones se tendrá como “límite inferior el salario mínimo del área geográfica de que se trate, y como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal”.⁴³

De la transcripción anterior se desprende que existen diferencias entre el concepto de salario señalado en la LFT en su artículo 84 y los conceptos que se exceptúan para efectos del pago de cuotas tanto al SS como al INFONAVIT, ya que para la LFT el salario se integra con todos los pagos que se entregan al trabajador por su trabajo; sin embargo, tanto para el SS como para el INFONAVIT se encuentran excluidos algunos conceptos para efectos del salario base de cotización.

Pasemos al análisis de algunos pagos que realizan los patrones a los trabajadores y que se encuentran excluidos para el cálculo del salario diario integrado para efectos de las cotizaciones, tanto al SS como al INFONAVIT y su tratamiento en la Ley del ISR.

a) El ahorro. En algunas empresas, ya sea porque se haya establecido en el contrato colectivo de trabajo o por haberse establecido como una prestación cuya finalidad es promover el ahorro entre los trabajadores, encontramos lo que se conoce como el fondo de ahorro: Este fondo de ahorro generalmente se integra con aportaciones tanto del trabajador como el patrón. La Ley del SS establece en la fracción II del artículo 27, la exclusión de la integración al salario base de cotización a los fondos de ahorro, siempre y

⁴³ El mismo límite se establece en el artículo 28 de la Ley del SS.

cuando se integren por aportaciones iguales del patrón y trabajador y no se retiren más de dos veces al año.

El Consejo Técnico (CT) del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en su acuerdo 494/93⁴⁴ señala que:

... cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.

Para efectos del INFONAVIT, el único requisito que se establece es que este fondo de ahorro se integre con aportaciones iguales del patrón y trabajador, sin limitar el número de retiros que se puedan realizar en un año.

Por lo que se refiere a la Ley del ISR, los fondos de ahorro se encuentran regulados en la fracción VIII del artículo 109 (exenciones a los ingresos de las personas físicas), la fracción XII del artículo 31 (requisitos de las deducciones) y el artículo 42 del Reglamento de la Ley del ISR, en los que se establece que no se gravarán los ingresos que obtengan los trabajadores por concepto de fondos de ahorro, siempre y cuando i) deben ser generales; ii) el monto aportado por el patrón debe ser igual al aportado por el trabajador; iii) la aportación del patrón no debe exceder del trece por ciento del salario del trabajador, "sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año"; iv) no se retiren más de una vez al año o al término de la

⁴⁴ Publicado en el Diario Oficial el 11 de abril de 1994. Cabe aclarar que estos acuerdos fueron dictados durante la vigencia de la Ley anterior, por lo que es conveniente solicitar la confirmación de los mismos al Instituto, obteniéndose generalmente la confirmación de la aplicación de los mismos a la nueva Ley del SS.

relación de trabajo; v) que se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal, en títulos que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que determine el Sistema de Ahorro para el Retiro; vi) en caso de préstamo éstos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo y sean otorgados una vez al año; si se otorga más de un préstamo al año, el último préstamo se tiene que haber pagado en su totalidad y debe de haber transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió dicho préstamo.

Como puede observarse, hay discrepancia entre los requisitos a cubrir para efectos de SS e INFONAVIT a efecto de que dicho fondo no integre para efectos del salario base de cotización. Por otro lado, para que no se graven estos ingresos con el ISR, hay que cumplir con otros requisitos, haciendo muy complicado tratar de empatar los requisitos exigidos en las tres leyes.

b. Aportaciones adicionales por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Para determinar el salario base de cotización conforme a la Ley del SS, estas aportaciones no forman parte del mismo. Por lo que se refiere al INFONAVIT, tampoco se consideran para la determinación del salario base de cotización de conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al INFONAVIT.

Para efectos de la Ley del ISR, estas aportaciones adicionales no se acumulan a los ingresos del trabajador en el ejercicio en que se aporten⁴⁵, si se les da el tratamiento de previsión social y siempre y cuando se cumpla con los límites establecidos en la Ley del ISR; los excedentes serán ingresos acumulables para el trabajador sujetos al ISR.

⁴⁵ Artículo 109 de la Ley del ISR.

c. La alimentación y habitación. Para efectos de la Ley del SS, si la alimentación se otorga en forma gratuita a los trabajadores, se estimará aumentado su salario en un 25 por ciento. Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, por cada uno de ellos se incrementará su salario en un 8.33 por ciento. Si al trabajador se le otorga habitación en forma gratuita, su salario se entiende incrementado en un 25 por ciento⁴⁶. Sin embargo, para que la alimentación y la habitación otorgada a los trabajadores no integre al salario base de cotización, ésta debe ser onerosa, entendiéndose por onerosa cuando se cobre a los trabajadores "como mínimo el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal"⁴⁷

En cuanto al INFONAVIT, si estos conceptos no se otorgan gratuitamente al trabajador no formarán parte del salario para efecto del cálculo de las cuotas; así lo establece el artículo 29 del Reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al INFONAVIT, estableciéndose el cobro mínimo del veinte por ciento del salario mínimo general del Distrito Federal.

Para el ISR, no se consideran ingresos en bienes "los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores"⁴⁸.

d. Las despensas en especie o en dinero. Para que no integren el salario base de cotización, la fracción VI del artículo 27 de la Ley del SS señala el requisito que no rebasen el importe del cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.

⁴⁶ Artículo 32 de la LIMSS.

⁴⁷ Artículo 27, fracción V de la LIMSS.

⁴⁸ Artículo 110 de la Ley del ISR.

Al respecto, el CT del IMSS emitió el acuerdo número 495/93⁴⁹ que en lo conducente señala:

Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado..., el excedente integrará el salario base de cotización. También se considera como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores.

Por lo que se refiere al INFONAVIT, el requisito es que no se proporcionen gratuitamente, estableciéndose en el artículo 29 del Reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al INFONAVIT, que el monto no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo del Distrito Federal.

Por lo que respecta a la Ley del ISR, las despensas entregadas a los trabajadores, ya sea en efectivo o en especie (por ejemplo vales) pueden quedar comprendidas dentro de los gastos de previsión social, los que la Ley del ISR en su artículo 8º define como aquellas "que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia", quedando por tanto exentas de conformidad con lo señalado en la fracción VI del artículo 109 de la Ley del ISR⁵⁰, observando los límites establecidos en el penúltimo párrafo de este artículo.

⁴⁹ Publicado en el Diario Oficial el 11 de abril de 1994.

⁵⁰ El penúltimo párrafo del artículo 109, limita los ingresos de previsión social exentos "cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año".

e. Premios de asistencia y puntualidad. Para efectos del SS no integrarán el salario base de cotización siempre y cuando no rebasen el diez por ciento, por cada concepto, del salario base de cotización.

El CT del IMSS en el acuerdo 496/93⁵¹ estableció que:

Si se otorgan prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados [premios de asistencia y puntualidad], integrarán el salario base de cotización únicamente las sumas que excedan dichos topes.

En el INFONAVIT también se exceptúan los premios de asistencia y puntualidad con el mismo requisito establecido para efecto del SS.

Sin embargo, para efectos de la Ley del ISR serían considerados como ingresos gravados para el trabajador.

f. Cantidades aportadas para fines sociales. La Ley del SS considera como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones y no formarán parte del salario base de cotización. Para el INFONAVIT quedan exceptuadas de integrar el salario sin ningún requisito. Por lo que se refiere a la Ley del ISR, estas erogaciones no se considerarán ingresos acumulables para el trabajador.

g. Tiempo extraordinario. La LFT en su artículo 66 establece que la jornada de trabajo puede prolongarse por circunstancias extraordinarias, "sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana". Para efectos de la integración del salario base de cotización, la Ley del SS contempla que si se cumple lo establecido en la LFT, las percepciones que reciban los trabajadores por concepto de horas extras no se integrarán al salario. Si el

⁵¹ Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de abril de 1994.

trabajo extra excede de los límites señalados en la LFT, éstos pagos formarán parte del salario diario integrado.

El CT el IMSS emitió el acuerdo 497/93⁵² señalando que:

Atento a que la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza, por circunstancias extraordinarias, la ampliación de horas de jornada, se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando este servicio se preste eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado, no integrará el salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta noventa días, durante un año calendario; y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el tiempo excedente.

Para el INFONAVIT los requisitos son los mismos que para el SS y que no se pacten en forma de tiempo fijo. Para efectos de la Ley del ISR el pago de horas extras en los términos señalados en la LFT estarán exentas en su totalidad tratándose de trabajadores que perciban el salario mínimo general. Los trabajadores que perciban más de un salario mínimo general, las horas extras quedarán exentas en un 50 por ciento o el equivalente de cinco días de salario mínimo general de la zona económica del trabajador⁵³.

En relación con los bonos de productividad, seguros de gastos médicos, alimentación, bonos o premios de antigüedad y la ayuda para transporte el CT del IMSS emitió el acuerdo 77/94 señalando que:

I. SEGUROS DE VIDA, INVALIDEZ Y GASTOS MEDICOS. Si un patrón contrata en lo personal seguro de Grupo o Global a favor de sus trabajadores, tal prestación no integra

⁵² Publicado en el Diario Oficial el 11 de abril de 1994.

⁵³ Artículo 109, fracción I de la Ley del ISR.

salario, porque la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y sólo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato. De lo expuesto se aprecia que hay dos relaciones contractuales, la laboral que se presenta entre el patrón y su trabajador y la derivada del seguro que se da entre la institución aseguradora y el patrón. En el segundo caso al presentarse la eventualidad, el trabajador recibe los beneficios del seguro contratado por su patrón, sin embargo, no se trata de una retribución por su trabajo. Lo anterior no sucede si a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida integra salario. La fracción VII del artículo 32 [ahora 27] de la Ley del Seguro Social que regula las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales, es limitativa, razón por la cual en este apartado no queda comprendido como concepto exceptuado de integración de salario el pago de la prima de un seguro. De lo expuesto debe concluirse que si un patrón celebra un contrato de seguro beneficiando a sus trabajadores, el importe de las primas que cubre en la contratación de seguro de grupo o colectivo, no es pago de salarios, por lo que no integra el salario base de cotización de sus trabajadores, aunque al actualizarse la eventualidad prevista en el contrato, el o los trabajadores reciban beneficios derivados de esta contratación; II. BONOS O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD. Este concepto al no encontrarse excluido como integrante del salario, dentro de las ocho fracciones del artículo 32 de la Ley del Seguro Social [actualmente artículo 27], con fundamento en los numerales 9º Bis [actualmente 9º] y 32 [actualmente 27] párrafo primero del mismo ordenamiento jurídico, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización; III. ALIMENTACIÓN. La fracción V del artículo 32 [actualmente 27] de la Ley del Seguro Social exceptúa como conceptos integrantes del salario base de cotización la habitación y la alimentación cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador, entendiéndose que tienen ese carácter las prestaciones citadas, cuando representan cada una de ellas, cuando menos, el 20 % del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal. Lo anterior significa que esta disposición que se refiere a un caso de excepción, debe aplicarse en forma estricta, en los términos que señala el artículo 9º Bis [actualmente 9º] de la propia Ley del Seguro Social. En consecuencia si el precepto no distingue respecto a cuántos alimentos deben otorgarse,

el contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporciona en forma onerosa no se integra al salario y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma, el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de N\$ 3.05 (tres nuevos pesos 05/100 M. N.) que equivale al 20 % del salario mínimo que rige en el Distrito Federal. Al no distinguir la fracción V del artículo 32 [actualmente 27] de la Ley del Seguro Social respecto a este concepto, si debe comprender uno, dos o tres alimentos, es claro que la intención del legislador se refiere a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma, para el trabajador debe ser por el importe ya mencionado, con independencia de que se proporcionen uno o tres alimentos. Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada para que el concepto en cuestión quede exceptuado de integración de salario. Por el contrario, si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la alimentación como concepto integrante de salario se encuentra regulada en el artículo 38 [actualmente 32] de la Ley del Seguro Social, es decir, si la alimentación es gratuita, integra el salario y en este caso, con base en lo dispuesto por los artículos 9° Bis y 38 [actualmente 9° y 32] de la Ley del Seguro Social, si se otorgan uno, dos o tres alimentos, el artículo 38 [actualmente 32] en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un importe del 8.33 % del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría hasta un 25 % del importe del salario percibido por el trabajador;

IV. TIEMPO EXTRA Y FONDO DE AHORRO. Ratificar sus acuerdos 494/93 y 497/93, de fecha 18 de agosto de 1993. V. BONOS O PREMIOS DE ANTIGÜEDAD. Cualquier cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios constituye salario en los términos del artículo 32 [actualmente 27], párrafo primero de la Ley del Seguro Social y 84 de la Ley Federal del Trabajo y en razón a que no están excluidos expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 [actualmente 27] citado, estos conceptos integran salario, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 9° Bis [actualmente 9°] de la Ley del Seguro Social, y VI. BONOS DE AYUDA PARA TRANSPORTE. Este concepto no integra salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario, si la prestación se otorga en efectivo en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no se encuentra excluida expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 [actualmente 27] de la Ley del Seguro Social".

Para efectos del INFONAVIT, el tratamiento de estas prestaciones es el mismo que para el SS.

Por lo que se refiere al ISR la Ley en el artículo 31, fracción XII establece que:

"los pagos de primas de seguros de vida que se otorguen en beneficio de los trabajadores, serán deducibles sólo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado... Asimismo, serán deducibles los pagos de primas de seguros de gastos médicos... en beneficio de sus trabajadores"

A su vez la fracción XIII del mismo artículo 31 señala que "tratándose de seguros, durante la vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a persona alguna, por parte de la aseguradora, con garantía de las sumas aseguradas". Por lo que se refiere al trabajador, estos seguros pueden considerarse como previsión social y por lo tanto quedarían exentos siempre y cuando se cumplan con los límites establecidos en el penúltimo párrafo del artículo 109 de la Ley del ISR.

Por lo que se refiere a los bonos o premios de productividad se gravan en su totalidad para efectos del ISR. Como quedó analizado anteriormente, la alimentación se encuentra exenta. El tiempo extra, tratándose de trabajadores que perciban el salario mínimo estará exento, siempre y cuando se encuentre dentro de los límites señalados en la LFT; por lo que se refiere al tiempo extra cobrado por los trabajadores que perciben un salario superior al mínimo, quedará exento sólo el 50 por ciento del mismo o el equivalente de cinco días de salario mínimo general de la zona económica del trabajador, con la condicionante que no exceda de los límites establecidos en la LFT.

Tratándose de bonos o premios de antigüedad, se encuentran gravados con el ISR.

Por último, los bonos de ayuda para transporte pueden considerarse gastos de previsión social, por lo que están exentos siempre y cuando se observen los límites establecidos en el penúltimo párrafo del artículo 109.

IV.2.3 Aportaciones al SS

Pasemos a analizar el monto de las aportaciones al SS que deben cubrir tanto los patrones como los trabajadores.

IV.2.3.1 Seguro de invalidez y vida

El seguro de invalidez y vida se encuentra regulado en el Capítulo V del Título Segundo de la Ley del SS, siendo los riesgos protegidos la invalidez y la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez⁵⁴. Al patrón le corresponde cubrir el 1.75 por ciento y al trabajador el 0.625 por ciento sobre el salario base de cotización⁵⁵. El Estado cubre el 0.7143 por ciento del total de las cuotas patronales⁵⁶.

Para cubrir las prestaciones en especie de los pensionados y sus beneficiarios, el patrón pagará una cuota del 1.050 por ciento, el trabajador el 0.375 por ciento y el Estado el 7.143 por ciento del total de las cuotas patronales; es decir, el Estado aporta el 0.075 por ciento⁵⁷.

⁵⁴ Artículo 112 de la Ley del SS:

⁵⁵ Artículo 147 de la Ley del SS.

⁵⁶ Artículo 148 de la Ley del SS.

⁵⁷ Artículo 25 de la Ley del SS.

IV.2.3.2 Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

En el Capítulo VI de la Ley del SS se encuentra regulado el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como la muerte de los pensionados. Las cuotas a cubrir son: i) la cuota patronal para el retiro⁵⁸ es del 2.00 por ciento sobre el salario base de cotización; ii) en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez al patrón le corresponde cubrir el 3.150 por ciento, al trabajador el 1.125 por ciento y al Estado el 7.143 por ciento del total de las cuotas patronales; es decir, al Estado le corresponde el 0.225 por ciento.

IV.2.3.3 Seguro de riesgos de trabajo,

El seguro de riesgos de trabajo se encuentra regulado en el Capítulo III del Título Segundo de la Ley del SS. La contingencia protegida la constituyen precisamente los riesgos de trabajo⁵⁹, definiéndolos como "los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo". Esta definición coincide con la definición contenida en el artículo 473 de la LFT⁶⁰.

Por enfermedad de trabajo debe entenderse "todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios"⁶¹.

⁵⁸ Artículo 168, fracción I de la Ley del SS.

⁵⁹ Artículo 41 de la Ley del SS.

⁶⁰ "Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo", artículo 473 de la LFT.

⁶¹ Artículo 43 de la Ley del SS.

Según la propia Ley del SS, los riesgos de trabajo pueden producir: i) incapacidad temporal; ii) incapacidad permanente parcial; iii) incapacidad permanente total, y iv) muerte⁶².

Por incapacidad temporal debe entenderse "la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo"⁶³.

La incapacidad permanente parcial "es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar"⁶⁴.

Por incapacidad permanente total debe entenderse como "la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida"⁶⁵.

El artículo 71 de la Ley del SS establece que "las cuotas que por el seguro de riesgos de trabajo deban pagar los patrones, se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate".

La cuota del seguro de riesgos de trabajo la paga exclusivamente el patrón. Esta cuota se calcula con base en la clase en que se ubique la empresa. Para estos efectos existen cinco clases que aglutinan las diferentes ramas y actividades económicas. Las clases se relacionan con el grado de peligrosidad de la actividad.

⁶² Artículo 55 de la Ley del SS.

⁶³ Artículo 478 de la LFT.

⁶⁴ Artículo 479 de la LFT.

⁶⁵ Artículo 480 de la LFT.

Las empresas al inscribirse por primera vez al IMSS cubrirán la prima media de la clase que les corresponda. Las primas medias son las siguientes⁶⁶:

Prima media	Porcentaje
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

La prima máxima por riesgo de trabajo es del 15 por ciento. Cada año las empresas deben revisar su siniestralidad para determinar si permanecen en la misma prima, o bien, si ésta aumenta o disminuye⁶⁷. El aumento o disminución de la prima de riesgo no puede exceder del 1 por ciento anual.

Cada año, los patrones deben determinar la prima de riesgo de trabajo, para ello deben aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Prima} = [(S/365)+V*(1+D)]*(F/N)+M$$

Donde:

V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.

F = 2.3, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

S = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

⁶⁶ Artículo 73 de la Ley del SS.

⁶⁷ Artículo 74 de la Ley del SS.

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100.

D = Número de defunciones.

M = 0.005, que es la prima mínima de riesgo.

La confección de prendas de vestir con procesos de producción en serie se encuentra clasificada en la clase II⁶⁸ y en un inicio quedarán con una prima de 1.13065, la que puede aumentar o disminuir anualmente en uno por ciento.

IV.2.3.4 Seguro de enfermedades y maternidad

El seguro de enfermedades y maternidad se regula en el Capítulo IV del Título Segundo de la Ley del SS. Este seguro cubre las enfermedades no profesionales y la maternidad.

Las cuotas que se deben pagar al SS para cubrir las prestaciones en especie se incrementarán en 0.65 por ciento del primero de enero de 1997 al primero de julio de 2008. La cuota inició en un 13.90 por ciento y llegará el primero de julio de 2008 al 20.40 por ciento⁶⁹.

Además, hay una cuota adicional por los asegurados cuyo salario diario base de cotización exceda de tres veces el salario general mínimo diario para el Distrito Federal, pagándose sobre la diferencia entre el salario diario base de cotización y tres salarios mínimos generales diarios para el Distrito Federal. Esta cuota adicional era del 6 por ciento el primero de enero de 1997 y

⁶⁸ Artículo 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización.

⁶⁹ Artículo 106 y décimo noveno transitorio de la Ley del SS.

disminuirá cada año en un 0.49 por ciento hasta llegar el primero de julio de 2008 a 1.10 por ciento⁷⁰.

Los trabajadores que perciban hasta tres veces el salario mínimo general del Distrito Federal no están obligados a pagar la cuota base ni la cuota adicional. Aquellos trabajadores que perciban el equivalente a más de tres veces el salario mínimo general diario del Distrito Federal no están obligados a pagar la cuota base, pero sí la cuota adicional. La cuota adicional obrera empezó con una tasa del 2 por ciento el primero de enero de 1997 y se reducirá en 0.16 por ciento cada año hasta llegar el primero de julio de 2008 a 0.40 por ciento⁷¹.

El Estado debe pagar por todos los trabajadores el 13.90 por ciento sobre la base del salario mínimo general diario del Distrito Federal vigente el primero de julio de 1997. Esta cuota estatal se actualizará trimestralmente conforme al índice nacional de precios al consumidor

Además, en el seguro de enfermedades y maternidad se tiene que pagar una cuota para las prestaciones en dinero⁷² que equivale al uno por ciento sobre el salario base de cotización, correspondiéndole al patrón el 70 por ciento de dicha cuota, el 25 por ciento de la misma a los trabajadores y el 5 por ciento restante al Gobierno Federal.

IV.2.3.5 Guarderías y prestaciones sociales

El seguro de guarderías y prestaciones sociales se encuentra regulado en el Capítulo VII del Título Segundo de la Ley del SS. El artículo 201 de la

⁷⁰ *Idem.*

⁷¹ Artículo 106 de la Ley del SS.

⁷² Artículo 107 de la Ley del SS.

propia Ley establece que "el ramo de guarderías cubre el riesgo de la mujer trabajadora y del trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia".

A su vez, el artículo 204 de la Ley del SS establece que para otorgar esta prestación, "el Instituto establecerá instalaciones especiales, por zonas convenientemente localizadas en relación a los centro de trabajo y de habitación, y en las localidades donde opere el régimen obligatorio". Es decir, es facultad discrecional del Instituto seleccionar los sitios convenientes para establecer este servicio; es decir el Instituto no está obligado a prestar este servicio por cada empresa ni cerca de donde se encuentre un centro de trabajo.

Con relación al horario de las guarderías, el artículo 205 de la Ley del SS establece que "el servicio de guarderías se proporcionará en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna". Este servicio se presta a los hijos de trabajadores desde los 43 días y hasta que cumplan cuatro años.

Los servicios de guardería comprenden "el aseo, la alimentación y el cuidado de la salud, educación y la recreación de los menores"⁷³.

Este servicio puede ser prestado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) de tres maneras: i) directamente por el Instituto; ii) a través de particulares a través de convenios de subrogación que celebra el Instituto con guarderías de particulares, y iii) a través de convenios de reversión de cuotas con los patrones que tengan instaladas guarderías que reúnan los requisitos

⁷³ Artículo 203 de la Ley del SS.

que establezca el Consejo Técnico del IMSS⁷⁴, pero como no se ha expedido el reglamento que señale los requisitos, no se pueden celebrar dichos convenios.

Por lo que se refiere a las prestaciones sociales, éstas tienen "la finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población"⁷⁵. Es decir, este seguro cubre un amplio espectro y no está destinado a cubrir una contingencia concreta. Además, no sólo está destinado a la población derechohabiente del IMSS y las prioridades de cobertura están sujetas al criterio discrecional del propio Instituto.

Según el artículo 208 de la Ley del SS este seguro comprende las prestaciones sociales institucionales y las prestaciones de solidaridad social. Así, las finalidades de las prestaciones sociales institucionales son "fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población"⁷⁶. Por otra parte, las prestaciones de solidaridad social "comprenden acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria"⁷⁷. A su vez, el artículo 215 de la Ley del SS señala que el Instituto "organizará, establecerá y operará unidades médicas destinadas a los servicios de solidaridad social, los que serán proporcionados exclusivamente a favor de los núcleos de población que por el propio estadio de desarrollo del país, constituyan polos de profunda marginación rural, suburbana y urbana", siendo necesario que el Ejecutivo Federal determine como sujetos de solidaridad social.

⁷⁴ Artículo 213 de la Ley del SS.

⁷⁵ Artículo 209 de la Ley del SS.

⁷⁶ Artículo 209 de la Ley del SS.

⁷⁷ Artículo 214 de la Ley del SS.

Para el financiamiento del seguro de guarderías, los patrones deben pagar una prima del uno por ciento⁷⁸ sobre el salario base de cotización, y para las prestaciones sociales sólo se puede destinar hasta el 20 por ciento de dicha prima.

El financiamiento de las prestaciones de seguridad social proviene de la Federación y de los propios beneficiados⁷⁹.

IV.3 Aportaciones al INFONAVIT

La LFT en su artículo 136 establece la obligación de los patrones de proporcionar a los trabajadores "habitaciones cómodas e higiénicas". Para cumplir con este ordenamiento, la Ley del INFONAVIT establece que los patrones están obligados a cubrir el cinco por ciento sobre el salario base de cotización, el que debe abonarse en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro⁸⁰. La propia Ley del INFONAVIT establece que "la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para aportaciones se aplicará lo contenido en la Ley del SS"; es decir, el límite superior de cotización tanto para el SS como para el INFONAVIT es del equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva⁸¹.

⁷⁸ Artículo 211 de la Ley del SS.

⁷⁹ Artículo 217 de la Ley del SS.

⁸⁰ Artículo 29 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

⁸¹ Artículo 28 y artículo 25 Transitorio de la Ley del SS. Artículo 29 de la Ley del INFONAVIT. El artículo 25 Transitorio señala que a partir del primero de julio de 1997 el límite de salario base de cotización para el seguro de invalidez y vida, así como para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, será de quince veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, el que se aumentará un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a 25 en el año 2007.

Si sumamos el costo de la seguridad social que asciende al 31.64065 por ciento, más el cinco por ciento de cuotas al INFONAVIT y el costo de las prestaciones sociales mínimas establecidas en la LFT que representan el 4.52 por ciento del salario del trabajador, tenemos un costo adicional a los salarios que paga el empleador del 41.16065 por ciento (ver cuadro IV-1)

Cuadro IV-1

**RESUMEN DE LOS COSTOS DE SEGURIDAD SOCIAL, INFONAVIT Y
PRESTACIONES SOCIALES**

Concepto	Patrón	Trabajador	Estado	Total
Invalidez y vida	1.750 %	0.625 %	0.125 %	2.500 %
Prestaciones en especie de los pensionados y sus beneficiarios	1.050 %	0.375 %	0.075 %	1.500 %
Retiro	2.000%			2.000 %
Cesantía	3.150 %	1.125 %	0.225 %	4.500 %
Riegos de trabajo *	1.13065 %			1.13065 %
Seguro de enfermedades y maternidad **	17.80 %			17.80 %
Cuota adicional	3.06 %***	1.04 %		4.10 %****
Prestaciones en dinero	0.70 %	0.25 %	0.05 %	1.000 %
Guarderías y prestaciones sociales	1.000 %			1.000 %
INFONAVIT	5.000 %			5.000 %
Prestaciones sociales	4.5200 %			4.5200 %
Total	41.16065 %	3.415 %	0.4750 %	45.05065 %

* Para la industria de la confección de prendas de vestir se tomó la clase II y la prima media.

** Calculado sobre la base de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal. En nuestro caso se tomó la tasa vigente del primero de julio de 2003 al 30 de junio de 2004

*** Se paga sólo por aquellos trabajadores cuyo salario diario base de cotización sea mayor de tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal. La cuota se calcula sobre la diferencia entre el salario diario base de cotización y tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal.

**** La cuota del Estado se calcula en base al salario mínimo general diario del Distrito Federal vigente el primero de julio de 1997 y que es de 13.90 por ciento.

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley del SS y la Ley del INFONAVIT.

IV.4 Cuotas de seguridad social en otros países

Como señala la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)⁸², los países que pertenecen a esta organización, además del impuesto personal sobre los ingresos que obtienen los trabajadores, éstos deben pagar cuotas de seguridad social (excepto Australia y Nueva Zelanda). Estas cuotas, a diferencia del ISR (o su equivalente), normalmente son fijas y, aunque en algunos países hay topes máximos de cotización como es el caso de México, cuyo tope máximo es el equivalente de 25 salarios mínimos del Distrito Federal; en otros existe un umbral de ingresos en donde el trabajador no realiza aportaciones (en México por los trabajadores que perciben el salario mínimo, la cuota a cargo del trabajador la cubre el patrón). Estas aportaciones generalmente se calculan sobre los ingresos brutos del trabajador (sin tomar en cuenta la disminución del ingreso por efectos del ISR). Islandia, Irlanda y Suiza son los únicos países de la OCDE en donde los umbrales para el pago de las cuotas de seguridad social se encuentran al mismo nivel o más elevadas que para el cálculo del ISR⁸³; sin embargo, los umbrales en Austria, Alemania y el Reino Unido son substancialmente más bajos que los umbrales para el pago del ISR (cerca del 50 por ciento o más)⁸⁴. En otros países como Canadá, Finlandia, Irlanda, Corea y Holanda, existe un umbral para algunos elementos de contribución a la seguridad social⁸⁵. Otros países como Italia, Luxemburgo y

⁸² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *Taxing wages: Special Feature: Thresholds for paying income tax and social security contributions. 2002-2003*, Paris. OECD, 2004, p. 29.

⁸³ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *Taxing wages: Special Feature: Thresholds for paying income tax and social security contributions. 2002-2003*, Paris. OECD, 2004, p. 35.

⁸⁴ *Ibidem.*

⁸⁵ *Ibidem.*

México tienen tasas más altas a ingresos más altos, mientras que Bélgica tiene una tasa reducida para salarios bajos⁸⁶.

La OCDE⁸⁷ señala que mientras el umbral promedio de pago del ISR dentro de los países de la OCDE es cerca del 30 por ciento de los ingresos promedio de los trabajadores, el umbral promedio para el pago de las cuotas de seguridad social es solamente del 5.5 por ciento de los ingresos. Por otro lado, el umbral de las tasas marginales efectivas de seguridad social son en promedio del 11.3 por ciento, variando estas contribuciones de 1.25 en países como México, al 25 por ciento en Noruega y el 38.1 por ciento en Alemania.

Así, las aportaciones de seguridad social son una fuente importante de ingresos en muchos países miembros de la OCDE; así para Francia y Suiza representó en 2001 el 15 por ciento del PIB; para Bélgica y la República Checa el 14 por ciento; para Austria y Alemania el 13 por ciento; para Holanda el 12 por ciento; para Finlandia, Hungría, la República Eslovaca y España el 11 por ciento, y para Italia y Polonia el 10 por ciento (ver cuadro IV-2); además juegan un papel importante en las decisiones de oferta y demanda de trabajo, influyen en el abatimiento de la pobreza y afectan la progresividad general del sistema impositivo.

⁸⁶ *Ibidem.*

⁸⁷ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OP. CIT. P. 35.

Cuadro IV-2
**INGRESOS POR CONTRIBUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL
 EXPRESADOS COMO PORCENTAJE DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO,
 1990-2001.**

País	Empleados			Patrones		
	1990	1995	2001	1990	1995	2001
Austria	6	6	6	7	7	7
Bélgica	4	5	5	9	9	9
Canadá	2	2	2	3	3	3
República Checa	—	4	4	—	11	11
Dinamarca	1	1	2	0	0	0
Finlandia	0	2	2	9	10	9
Francia	6	6	4	12	12	11
Alemania	5	7	6	6	7	7
Grecia	4	4	4	4	5	5
Hungría	—	2	2	—	12	9
Islandia	0	0	0	1	2	3
Irlanda	2	2	1	3	3	3
Italia	2	3	2	9	9	8
Japón	3	4	4	5	5	5
Corea*	0	0	3	1	1	2
Luxemburgo	4	5	5	5	5	5
Holanda	10	11	7	3	3	5
México	—	—	—	—	—	—
Noruega	3	3	3	7	6	5
Polonia	—	—	—	—	12	10
República Eslovaca	—	—	3	—	—	8
España	2	2	2	8	8	9
Suiza	0	2	3	14	11	12
Suecia	3	4	4	3	3	4
Turquía	1	1	2	2	1	4
Reino Unido	2	3	3	4	3	4
Estados Unidos	3	3	3	4	4	4

Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *Taxing wages: Special Feature: Thresholds for paying income tax and social security contributions. 2002-2003*, Paris. OECD, 2004, p. 448.

En los países miembros de la OCDE, las cuotas de seguridad social en la mayoría de los casos incluyen el seguro de desempleo, seguro que no es contemplado en México. Países como Austria incluyen una cuota para el pago de salarios en caso de quiebra; otros incluyen una cuota para la capacitación profesional como es el caso de España y Suiza (ver cuadro IV-3). En países como Noruega y España los auto empleados también cotizan a la seguridad social. De igual manera los trabajadores a tiempo parcial, temporal u otras modalidades también cotizan en la seguridad social.

Por otro lado, en la mayoría de los países la cuota patronal es mayor que la cuota obrera a excepción de Dinamarca, Holanda y Polonia. En países como Alemania, Luxemburgo y Suecia, las cuotas obreras y patronales son iguales.

Si comparamos la cuota patronal de seguridad social de los Estados Unidos, Canadá y México, en este último la cuota es mucho mayor.

Cuadro IV-3
**CONTRIBUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL (COMO PORCENTAJE DEL
 COSTO LABORAL), 2003**

País	Trabajador	Patrón	Total
Alemania	17	17	34
Australia	0	6	6
Austria	14	23	37
Bélgica	11	23	34
Canadá	6	10	16
Corea	4	8	12
Dinamarca	11	1	12
España	5	23	28
Estados Unidos	7	7	14
Finlandia	5	19	24
Francia	10	29	39
Grecia	12	22	34
Holanda	22	14	36
Hungría	9	27	36
Irlanda	5	10	15
Islandia	0	5	5
Italia	7	25	32
Japón	10	12	22
Luxemburgo	12	12	24
México	1	13	14
Noruega	7	11	18
Nueva Zelanda	0	0	0
Polonia	21	17	38
Portugal	9	19	28
Reino Unido	8	9	17
República Checa	9	26	35
República Eslovaca	9	28	37
Suecia	10	10	20
Suiza	5	25	30
Turquía	12	18	30

Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *Taxing wages: Special Feature: Thresholds for paying income tax and social security contributions. 2002-2003*, Paris. OECD, 2004, p. 16.

Por lo que se refiere a los países de América Latina (ver cuadro IV-4), el costo de la seguridad social fluctúa del 9.5 por ciento en la República Dominicana al 50 por ciento en Argentina. Para los trabajadores, el costo de la seguridad social oscila del 2.5 por ciento en República Dominicana al 16 por ciento en Argentina; siendo la República Dominicana, Nicaragua, México y Guatemala los más bajos.

Por lo que se refiere al costo para los patrones, éste oscila entre el 7 por ciento en la República Dominicana al 34 por ciento en Argentina.

De los países de América Latina, la República Dominicana tiene el costo más bajo de seguridad social, seguido de Guatemala y Nicaragua. Después de Argentina, México es el país cuyas cuotas de seguridad social patronales son las más caras⁸⁸.

⁸⁸ Hay que tener en cuenta que en estas cuotas no están contempladas las cuotas al INFONAVIT y el seguro de riesgo de trabajo esta calculado con la prima media de la clase II.

Cuadro IV-4
CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN AMÉRICA LATINA

País	Trabajador	Patrón	Total
Argentina*	16	34	50
Bolivia	10	12	22
Brasil	10	34	44
Chile**	10	8.45	18.45
Colombia	4.875	20.75	25.625
Costa Rica	8	22.71	30.71
El Salvador	10	14.5	24.5
Guatemala	4.83	10.67	15.5
México***	3.41	31.56	34.97
Nicaragua	4	13.5	17.5
Panamá	7.25	12.45	19.7
Paraguay	9	14	23
Perú	13	12	25
República Dominicana	2.5	7	9.5

* Contiene seguro de desempleo

**Existe el seguro de desempleo que es financiado por el Estado

*** Comprende como riesgo de trabajo la prima media de la clase II.

Fuente: Elaboración propia con datos de Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Banco de información de los sistemas de seguridad social Iberoamericanos, Madrid, Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Agencia Española de Cooperación Internacional, Comunidad Europea, 2000, pp. 3 a 60 y pp. 178 a 197.

IV.5 Las prestaciones sociales

En la LFT existen una serie de prestaciones cuyo pago es obligatorio para los patrones. Estas prestaciones sociales a que tienen derecho los trabajadores son las siguientes:

- a. El aguinaldo⁸⁹ que como mínimo debe ser el equivalente de 15 días de salario, pagadero antes del 20 de diciembre de cada año. Esta gratificación integra el salario diario base de cotización para efectos del

⁸⁹ *Íbidem*, artículo 87.

SS y del INFONAVIT. Para efectos de la Ley del ISR, el aguinaldo se encuentra exento hasta por el equivalente a 30 días de salario mínimo general de la zona económica del trabajador⁹⁰.

- b. Las vacaciones. La LFT señala que en el primer año de servicios cumplidos, corresponden seis días, aumentándose en dos días por cada año subsecuente de servicios hasta llegar a doce. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios⁹¹. Las vacaciones se deben disfrutar en forma continua por lo menos seis días de vacaciones y no podrán compensarse con una remuneración. Durante el periodo vacacional, los trabajadores perciben su salario, por ello se toman en cuenta para la integración del salario. El disfrute de vacaciones pagadas forma parte del salario del trabajador y por lo tanto se integran para el pago de cuotas tanto del SS como del INFONAVIT. De igual forma, como el patrón le cubre al trabajador su salario en el periodo vacacional, éste estará sujeto al ISR.
- c. La prima vacacional. La LFT establece el pago al trabajador de una prima no menor del 25 por ciento de los salarios que les correspondan durante el periodo vacacional⁹². Para efectos de la Ley del SS y el INFONAVIT, la prima vacacional forma parte del salario diario integrado base de cotización. En la Ley del ISR, la prima vacacional se encuentra exenta hasta por el equivalente de quince días de salario mínimo general de la zona económica del trabajador⁹³.

⁹⁰ Artículo 109, fracción XI de la Ley del ISR.

⁹¹ Artículo 76 de la LFT

⁹² *Ibidem*, artículo 80.

⁹³ Artículo 109, fracción XI de la Ley del ISR.

Las prestaciones mencionadas en la LFT son las mínimas obligatorias que deben otorgar los patrones a sus trabajadores, aunque, por supuesto pueden otorgar prestaciones mayores. Estas prestaciones sociales representan el 4.52 por ciento del salario diario del trabajador (calculado sobre la base de un año de antigüedad); es decir, los costos salariales se incrementan en este porcentaje (como mínimo) con las prestaciones sociales establecidas como obligatorias en la LFT.

Sin embargo, en muchas empresas se establecen otras prestaciones como el fondo de ahorro, los vales de despensa, los vales de transporte, ayudas para renta, ayudas para gastos de funeral, transporte, alimentos, ayudas económicas para pago de colegiaturas, seguros de gastos médicos mayores, etc., de las que quedaron analizados sus efectos en el apartado anterior, tanto para la integración de salario base de cotización al SS como al INFONAVIT, y su tratamiento para el ISR.

IV.6 Otras cargas fiscales sobre los salarios

Además de las cuotas de seguridad social y al INFONAVIT, los patrones tienen que cubrir otras contribuciones derivadas de la relación laboral como es el Impuesto local a las nóminas y el Impuesto sustitutivo del crédito al salario.⁹⁴ Estos impuestos se describen a continuación.

IV.6.1 Impuesto a las nóminas

Además de las prestaciones sociales establecidas en la LFT, del pago de cuotas al SS e INFONAVIT, en algunos estados de la República Mexicana existe el impuesto a las nóminas, que es un impuesto local, variando su importe

⁹⁴ El Impuesto sustitutivo del crédito al salario sólo estuvo vigente en los años de 2002 y 2003.

en cada uno de ellos⁹⁵, pero en promedio podemos hablar de una tasa del dos por ciento sobre el importe de las erogaciones que realice el patrón relacionadas con la prestación de un servicio personal subordinando, sin incluir las cuotas de seguridad social y las del INFONAVIT. Así, el costo de la nómina de un empleador se incrementa con el impuesto a las nóminas.

Con relación a este impuesto, hay estados en donde no existe como es el caso del estado de Aguascalientes; sin embargo, en el estado de Yucatán sí existe y es del 2 por ciento.

IV.6.2 El impuesto sustitutivo del crédito al salario

Adicionalmente, en 2002 se creó el impuesto sustitutivo del crédito al salario (ISCAS), el que vino a ser una especie de "impuesto federal sobre las nóminas". Este impuesto se estableció a partir de la publicación de la nueva Ley del ISR⁹⁶, fijándose para el año de 2002 una tasa del 3 por ciento y para el año de 2003 aumentó al 4 por ciento, calculado sobre las erogaciones efectuadas por concepto de salarios pagados en el mes. Este impuesto era a cargo del patrón, lo que encarecía la nómina, y su finalidad era compensarle al fisco federal el costo del crédito al salario (CS) entregado a los trabajadores con bajos salarios.

⁹⁵ Las diferentes tasas en los estados de la República mexicana varía entre el 1.10 por ciento al 2 por ciento, a excepción del Estado de Chihuahua que tiene una tabla para determinarlo y otros, como Zacatecas, depende del número de trabajadores para su causación y determinación. Por ejemplo, en Baja California (Norte y Sur), San Luis Potosí, Sonora, Yucatán, Jalisco y Guerrero la tasa aplicable es del 2 por ciento. En los estados de Oaxaca y Coahuila, la tasa es del 1 por ciento. En el estados de Sinaloa la tasa es del 1.5 por ciento. En el estado de Durango la tasa es del 1.10 por ciento. En el estado de Aguascalientes y Guanajuato no existe este impuesto.

⁹⁶ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de enero de 2002 y en vigor a partir de la misma fecha.

En la exposición de motivos de la nueva Ley del ISR se señaló que "se debe establecer una reorientación del crédito al salario que permita que el beneficio se otorgue a quien realmente lo necesita y que no sea aprovechado por los patrones para pagar menores sueldos":

A través de este impuesto, el Gobierno Federal sustituyó su obligación de pagar el CS a los trabajadores imponiéndosela a los patrones.

En el ejercicio fiscal de 2002, los patrones tenían la opción de pagar o no el ISCAS. Si optaban por no pagar el ISCAS, el CS entregado a los trabajadores no lo podían acreditar contra el ISR propio o del retenido a terceros, hasta por el monto del ISCAS que les hubiese correspondido.

Para el ejercicio de 2003 la tasa del ISCAS se incrementó del 3 al 4 por ciento, continuando la opción de no pago del ISCAS, en cuyo caso debía enterarse un monto equivalente del CS mensual que se hubiere calculado, sin que dicho monto excediese del ISCAS causado.

El ISCAS fue un impuesto inconstitucional desde que nació debido a que rompía con el principio constitucional de proporcionalidad y equidad señalado en el artículo 31 fracción IV de la Constitución, dado que gravaba erogaciones sin tomar en cuenta la capacidad contributiva del contribuyente. Este impuesto finalmente fue declarado inconstitucional por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, habiéndose derogado a partir del primero de enero de 2004. Sin embargo, durante los años de 2002 y 2003 generó un incremento en los costos laborales para las empresas, sobre todo para aquellas que pagaban salarios menores al equivalente de cuatro salarios mínimos.

IV.7 Otros costos salariales

La LFT establece la obligación a los patrones de participar de las utilidades a sus trabajadores (PTU), lo que implica un costo salarial más en virtud de que esta PTU no es deducible para el patrón. También la LFT señala la obligación de indemnizar a los trabajadores que sean despedidos sin una causa justificada. A continuación se realiza un análisis de estos conceptos, que vienen a incrementar el costo de los salarios; aunque es cierto que estos no se dan siempre.

IV.7.1 Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Apartado, A, fracción IX establece el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades que se generen en las empresas.

Por su parte la LFT en el Título III, Capítulo VIII regula la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Esta participación se calcula sobre la renta gravable de la empresa⁹⁷ y el plazo para pagarla es dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual⁹⁸. El monto del reparto es del diez por ciento, el que se divide en dos partes iguales, repartiéndose la primera por igual entre todos los trabajadores tomando en cuenta el número de días trabajados por cada uno en el año. La segunda parte se reparte en proporción a los salarios devengados en el año⁹⁹.

⁹⁷ Artículo 120 de la LFT.

⁹⁸ Artículo 122 de la LFT

⁹⁹ Artículo 123 de la LFT.

La LFT exceptúa a algunas empresas del pago de la participación a los trabajadores en las utilidades, siendo éstas las siguientes¹⁰⁰:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las Leyes para fomento de industrias nuevas;
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración;
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
- VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio (hoy Secretaría de Economía). La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen”.

El 19 de octubre de 1996 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Resolución por la que se da cumplimiento a la Fracción VI del artículo 126 de la LFT, por la que señala que las empresas cuyo capital de trabajo generen un ingreso anual declarado al ISR no superior a trescientos mil pesos quedan exceptuadas de realizar el pago de la participación de los trabajadores en las utilidades.

Esta participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas se calcula sobre una base gravable diferente a la renta gravable que señala el artículo 123, fracción IX, inciso e) de la CPEUM, por lo que algunas empresas han interpuesto juicio de amparo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación,

¹⁰⁰ Artículo 126 de la LFT:

la que ha declarado inconstitucional la base para el cálculo de dicho reparto establecida en el artículo 16 de la Ley del ISR. A continuación se transcriben dos jurisprudencias, la 32/2004 y la 62/2004¹⁰¹:

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA QUE LA REGULA, VIGENTE A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 2002, CONTRAVIENE EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN IX, INCISO E), DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. El citado precepto constitucional prevé que para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable que al efecto establezca la Ley del Impuesto sobre la Renta, esto es, la que está precisada en su artículo 10. En consecuencia, el hecho de que el artículo 16 de la Ley citada señale un procedimiento y conceptos diversos a los previstos en dicho numeral para efectos de la determinación de la base gravable en la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, contraviene el artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que al obligarse a las personas morales a otorgar esa participación sobre una riqueza no generada, se produce una carga injusta que no toma en cuenta la capacidad económica del patrón, reflejada en la renta neta o utilidad obtenida de restar a los ingresos acumulables, las deducciones autorizadas.

Amparo en revisión 594/2003.- Mr. Pollo, S. A. de C. V.- 30 de octubre de 2003.- Mayoría de cuatro votos.- Disidente: Juan Díaz Romero.- Ponente: Genaro David Góngora Pimentel.- Secretario: Jorge Luis Revilla de la Torre.

Amparo en revisión 145/2003.- Unipak, S. A. de C. V.- 31 de octubre de 2003.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el asunto el Ministro Genaro David Góngora Pimentel.- Secretaria: Claudia Mendoza Polanco.

¹⁰¹ Colegio de Contadores Públicos de México, Tesis jurisprudenciales más relevantes de 2004, Boletín de la Comisión Fiscal, número 169, 31 de enero de 2005, pp. 13 a 15.

Amparo en revisión 2372/2003.- Aceros Guanajuato, S. A. de C. V.- 23 de enero de 2004.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero.

Amparo en revisión 2668/2003.- Gerling NCM de México, S. A. de C. V. (antes Guerling Comesecc, S.A.).- 13 de febrero de 2004.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.

Amparo en revisión 2659/2003.- Consupharma, S. A. de C. V.- 13 de febrero de 2004.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Secretario: Alberto Díaz Díaz.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA QUE LA REGULA, VIGENTE A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 2002, TRANSGREDE EL ARTÍCULO 16 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. El citado precepto legal que establece la forma en que se determinará la renta gravable para el cálculo de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, transgrede las garantías de fundamentación y motivación consagradas en el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que el Congreso de la Unión carece de facultades para establecer que dicha participación pueda ser determinada sobre una base diversa a la señalada en el artículo 10 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, es decir, distinta a la utilidad fiscal del contribuyente. Lo anterior, en virtud de que tal cuestión no requiere ser regulada en un precepto distinto, como lo es el artículo 16 de la Ley mencionada, pues desde que inició la vigencia de la reformada fracción IX del artículo 123 constitucional (21 de noviembre de 1962), se determinó que el reparto de utilidades se hará conforme a la base gravable de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Amparo en revisión 594/2003.- Mr. Pollo, S. A. de C. V.- 30 de octubre de 2003.- Mayoría de cuatro votos.- Disidente: Juan Díaz Romero.- Ponente: Genaro David Góngora Pimentel.- Secretario: Jorge Luis Revilla de la Torre.

Amparo en revisión 145/2003.- Unipak, S. A. de C. V.- 31 de octubre de 2003.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia

hizo suyo el asunto el Ministro Genaro David Góngora Pimentel.- Secretaria: Claudia Mendoza Polanco.

Amparo en revisión 2372/2003.- Aceros Guanajuato, S. A. de C. V.- 23 de enero de 2004.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero.

Amparo en revisión 2668/2003.- Gerling NCM de México, S. A. de C. V. (antes Guerling Comeseq, S.A.)- 13 de febrero de 2004.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.

Amparo en revisión 2659/2003.- Proveedora de alimentos Ave-Pecuarios, S. A. de C. V.- 26 de marzo de 2004.- Cinco Votos.- Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia.

Sin embargo, estas jurisprudencias sólo favorece a las empresas que la promovieron, por lo tanto los demás contribuyentes deberán aplicar lo establecido en el artículo 16 de la Ley del ISR. Pero el problema estriba en que aquellas empresas que se ampararon no realizan reparto de utilidades a sus trabajadores al no haberse establecido en la sentencia la base para calcularla.

La participación de utilidades se calcula sobre la utilidad obtenida antes del ISR¹⁰² que le corresponda al patrón y equivale al 10¹⁰³ por ciento de dichas utilidades. En términos generales, esta participación no es deducible del ISR¹⁰⁴,

¹⁰² La base para el cálculo del ISR difiere con la base para el cálculo de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, así como de la utilidad contable o financiera obtenida por la empresa. Ver artículo 16 de la LISR.

¹⁰³ La Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de diciembre de 2003, estableció que los trabajadores participarían en un diez por ciento de las utilidades de las empresas.

¹⁰⁴ A partir de 2004 la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas será deducible para efectos del impuesto sobre la renta en el ejercicio en que se pague, "en la parte que resulte de restar a la misma las deducciones relacionadas con la prestación de servicios personales subordinados que hayan sido ingreso del trabajador por el que no se pagó impuesto sobre la renta" (artículo 2, fracción XIV de las disposiciones transitorias para 2003. A partir del 2006, la PTU se restará de la base para el cálculo del ISR de las empresas según el Decreto

por lo que se convierte en una carga impositiva más sobre las nóminas, disminuyendo la utilidad para los accionistas.

Sin embargo, la participación de las utilidades a los trabajadores no se realiza sobre la base de la productividad del trabajador, sino que se otorga por el simple hecho de que la empresa obtenga utilidades. A medida que las utilidades sean mayores, mayor será la participación que le corresponda a los trabajadores. Pero la experiencia nos demuestra que es posible manipular los resultados de la empresa a través de la utilización de figuras jurídicas o de la subcontratación laboral (entre otras) para evadir el pago de la misma.

Por otro lado, al no ser deducible para la empresa el reparto de utilidades a los trabajadores, su gravamen se duplica. En efecto, por un lado se grava como utilidad a la empresa ya que el ISR se calcula sin deducir dicho reparto y, por el otro, se le grava al trabajador como ingreso, dado que sólo se encuentra exento hasta el equivalente de 15 días de salario mínimo del área geográfica del trabajador¹⁰⁵. Además, para los accionistas de la empresa resulta en una disminución de sus utilidades. Así, las utilidades generadas en el año de 2003 se vieron disminuidas por el impuesto sobre la renta con una tasa del 34 por ciento y por el diez por ciento correspondiente a la participación de los trabajadores en las utilidades, lo que para el accionista representa una carga del 44 por ciento, haciendo poco atractiva la inversión. Si suponemos un reparto de utilidades equiparable a un mes de salario, el costo para el patrón representará el 8.22 por ciento de la nómina.

por el que se reforman, adicionan, derogan y establecen diversas disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta y la del Impuesto al Activo y establece los Subsidios para el Empleo y para la Nivelación del Ingreso, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1º de diciembre de 2004.

¹⁰⁵ Artículo 109, fracción XI de la Ley del impuesto sobre la renta.

A pesar de que los salarios nominales en la industria del vestido son bajos, éstos se incrementan con las prestaciones sociales y las cargas impositivas derivadas de las cuotas de seguridad social y los impuestos a las nóminas, así como el reparto de utilidades a los trabajadores, haciendo menos competitiva a la mano de obra mexicana si la comparamos con los países de la cuenca del Caribe o con China (ver cuadro IV-5)

Cuadro IV-5
**COSTO DE LA MANO DE OBRA EN LA INDUSTRIA DEL VESTIDO,
1990, 1998.**

Rango	País	Costo* por hora (dólares)			Crecimiento porcentual anual
		1990	1995	1998	1990-1998
1	Alemania	7.23	20.35	18.04	18.7
5	Estados Unidos	6.56	9.62	10.12	6.8
13	Costa Rica	1.09	2.23	2.52	16.4
17	México	0.92	1.61	1.51	8.0
18	Rep. Dominicana	0.67	1.52	1.48	15.1
21	El Salvador	0.69	1.43	1.35	12.0
23	Guatemala	0.45	1.30	1.28	23.1
25	Honduras	—	—	0.91	—
31	China	0.26	0.25	0.43	8.2

*Incluye beneficios sociales y adicionales

Fuente: Werner International, Inc., *Costo de mano de obra por hora en la industria del vestido, 1998*. Tomado de Mortimore, Michael, "Competitividad ilusoria el modelo de ensamblaje de prendas de vestir en la cuenca del Caribe", *Comercio Exterior*, México, volumen 53, número 4, abril de 2003, p. 313.

Por otro lado, la productividad de la industria textil y del vestido ha disminuido como se puede observar en el cuadro número seis. A pesar de que la productividad total se incrementó en el periodo de 1996 a 2000, el incremento es mucho mayor en la industria manufacturera en su totalidad. Sin embargo, en la industria textil y del vestido la productividad disminuyó en el mismo periodo. Este descenso en la productividad de la industria del vestido se relaciona con la

disminución de la producción debido al cierre de muchas empresas o a la disminución de la producción debido a la crisis por la que atraviesan los Estados Unidos a partir del año 2000 y que se agravó con los acontecimientos de septiembre de 2001, o bien por no poder cumplir con las necesidades y especificaciones del mercado como precio, diseño, calidad y moda. De igual manera la apertura comercial, sobre todo a los productos provenientes de América del Norte, llevó a muchas empresas a enfrentarse a la competencia internacional para lo que no estaban preparadas.

Cuadro IV-6

**ÍNDICE DE PRODUCTIVIDAD TOTAL DE LA INDUSTRIA
MANUFACTURERA Y DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DEL VESTIDO**

Periodo	Total	Industria manufacturera	Industria textil y del vestido	Prendas de vestir
1996	100.1	110.7	103.1	93.7
1997	103.0	111.9	100.6	86.8
1998	103.6	113.5	98.6	82.8
1999	104.9	114.1	94.0	78.4
2000	109.2	116.5	94.4	77.1

Fuente: INEGI, La industria textil y del vestido en México, 2002, pp. 18 y 48

IV.7.2 Indemnizaciones por despido

Otro factor que incrementa los costos salariales son las indemnizaciones por despido injustificado. En efecto, la LFT establece en su artículo 50 el pago de una indemnización de tres meses de salario. Si el trabajador demanda la reinstalación, tendrá además el derecho al pago de veinte días por cada año de antigüedad más los salarios vencidos desde la fecha del despido y hasta que se paguen las indemnizaciones.

Además, en el caso de despido o separación justificada por parte del trabajador, el patrón debe pagar la prima de antigüedad equivalente a doce días de salario por cada año de servicios. En este caso; si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica, se considerará esa cantidad como salario máximo para efectos del pago de la prima de antigüedad¹⁰⁶.

Si sólo calculamos el pago de tres meses por concepto de despido y la prima de antigüedad correspondiente a un año de antigüedad, el costo representará el 27.95 por ciento por cada trabajador.

En resumen, además del salario que obtiene el trabajador hay que tener en cuenta otros costos que inciden en el costo total de la nómina para el patrón por concepto de: i) prestaciones sociales (aguinaldo y prima vacacional) las que calculados sobre la base de un año de antigüedad representan el 4.52 por ciento de la nómina; ii) la seguridad social (cuotas patronales al IMSS y aportaciones al INFONAVIT y al seguro para el retiro) en promedio representa el 36.64 por ciento; iii) los impuestos locales a las nóminas que puede representar el dos por ciento; iv) para los casos de despido injustificado (calculado sobre la base de un año de antigüedad), tanto la prima de antigüedad como la indemnización representa el 27.95 por ciento por cada trabajador, y, v) en caso de existir la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas puede representar un 8.22 por ciento (suponiendo que les corresponda un mes de salario). Es decir, el costo de los salarios se puede incrementar hasta en un 79.32 por ciento (calculado sobre la base de un año de antigüedad del trabajador). Si eliminamos la participación de los trabajadores en las utilidades, la prima de antigüedad y las indemnizaciones por

¹⁰⁶ Cf. los artículos 162 y 486 de la LFT.

despido, el costo adicional de la mano de obra asciende en promedio al 43.16 por ciento.

Es decir, los impuestos y contribuciones a las nóminas en México resultan muy elevados, aún si los comparamos con los países miembros de la OCDE, sobre todo si tomamos en cuenta los servicios que reciben los trabajadores relacionados con los servicios médicos y con las pensiones que recibirán en el momento de pensionarse.

Cuadro IV-7

RESUMEN DE COSTOS RELACIONADOS CON LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EN MEXICO

(calculados sobre la base de un año de antigüedad del trabajador)

Concepto	Porcentaje
Seguridad social	31.64
INFONAVIT	5.00
Prestaciones Sociales	4.52
Impuesto a las nóminas	2.00
Sub Total	43.16
Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (suponiendo el equivalente a un mes de salario)	8.22
Despido de trabajadores (suponiendo un año de antigüedad y pago de 90 días de indemnización)	24.65
Prima de antigüedad (suponiendo un año de antigüedad)	3.29
Total	79.32

Fuente: Elaboración propia.

IV.8 El impuesto sobre la renta a los salarios

El pago de impuestos en México tiene su fundamento en el artículo 31, fracción IV de la CPEUM que establece la obligación de todos los mexicanos de "contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito

Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes”.

A su vez el Código Fiscal de la Federación (CFF) establece en su artículo primero que “las personas físicas y morales, están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas”. Por otro lado, el artículo 123, fracción VIII de la CPEUM establece que “el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento”.

De igual manera, la Ley del ISR en su artículo primero establece la obligación de las personas físicas y morales del pago del ISR cuando: i) sean residentes en México sobre la totalidad de sus ingresos; ii) los residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente en el país, respecto a los ingresos atribuibles a dicho establecimiento, y iii) los residentes en el extranjero por los ingresos procedentes de fuente de riqueza ubicada en territorio nacional.

Por lo que se refiere al ISR, los ingresos por salarios se encuentran regulados en el Título IV, Capítulo I. Al efecto el artículo 106 de la Ley del ISR señala que están obligadas al pago del ISR las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengado cuando se señale, en crédito, en servicios o de cualquier otro tipo.

En relación con los ingresos por salarios, el artículo 110 de la Ley del ISR establece que:

se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

A su vez, el último párrafo del artículo 110 establece que:

no se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en éste último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

Y por lo tanto, estos ingresos en servicios de los trabajadores no quedarán gravados con el ISR.

Por otro lado, el artículo 109¹⁰⁷ de la Ley del ISR, en sus fracciones I a XIII, señala los ingresos que se encuentran exentos, los que podemos resumir de la manera siguiente:

- I. Tiempo extraordinario, prima dominical y pago por trabajo en días de descanso. Quedará exento el 100 por ciento de los ingresos para aquellos trabajadores que perciban el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente y hasta el límite establecido en la LFT¹⁰⁸. Para aquellos trabajadores que perciban salarios superiores al salario mínimo, quedará exento el 50 por ciento o el equivalente de cinco días de salario mínimo general de la zona económica por semana, el que resulte menor. Pagos por trabajo en días de descanso y pago de prima dominical por trabajo en domingo.
- II. Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades que se concedan de acuerdo con las leyes o por contratos colectivos de trabajo o contratos Ley.

¹⁰⁷ Aplicable para los ejercicios de 2002 y 2003, periodo que abarca la presente investigación

¹⁰⁸ Artículos 66, 67 y 60 de la LFT.

- III. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro y retiro del Sistema del Ahorro para el Retiro (SAR), "cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente".
- IV. Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, "que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o los contratos de trabajo".
- V. Prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.
- VI. Subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social¹⁰⁹, de naturaleza análoga, con el requisito que deben otorgarse de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo. La exención se limitará a un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, o la cantidad que sumada al salario del trabajador no exceda de siete salarios mínimos anuales del área geográfica del contribuyente, el que sea mayor.
- VII. Entrega de aportaciones y rendimientos de las subcuentas de vivienda y las casas proporcionadas por los empleadores a los trabajadores; estos conceptos se encuentran exentos sin importar su monto.

¹⁰⁹ El artículo 8º, segundo párrafo de la Ley del ISR establece que "se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento de su calidad de vida y en la de su familia".

- VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y fondos de ahorro quedan exentos al cien por ciento. En el caso de los fondos de ahorro deben cubrirse los requisitos de deducibilidad¹¹⁰.
- IX. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones queda exenta al cien por ciento.
- X. Los obtenidos al momento de la separación por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos de la subcuenta de seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. La exención será hasta por el equivalente de noventa días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta de seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro.
- XI. Las gratificaciones hasta por el equivalente de treinta días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, siempre que dichas gratificaciones se otorguen de manera general. Por otro lado, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas queda exenta hasta por el equivalente de quince días de salario mínimo general de la zona económica del trabajador. Por lo que se refiere a las primas dominicales, éstas quedan exentas hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.
- XII. Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón.

¹¹⁰ El artículo 31, fracción XII de la Ley del ISR establece que para que los fondos de ahorro sean deducibles, además de ser generales, las aportaciones patronales deben ser iguales a las aportaciones de los trabajadores; no deben exceder del 13 por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso la aportación exceda del equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.

Cabe mencionar que los trabajadores que perciben el salario mínimo, a pesar que la tarifa del artículo 113 los grava, con el crédito al salario que se aplica, no se les retiene impuesto y además se les entrega una cantidad por concepto de crédito al salario.

A continuación se presenta un cuadro resumen de los ingresos que pueden percibir los trabajadores y que la Ley del ISR no grava:

Cuadro IV-8

INGRESOS POR SALARIOS QUE NO SE GRAVAN CON EL ISR**Artículo 109 de la Ley del ISR**

Concepto	Requisitos	Exención
Prestaciones mínimas señaladas por la LFT Tiempo extra	Trabajadores de salario mínimo No más de 9 horas a la semana ni de tres hora en un día. Artículos 66 y 67 LFT	100 % exentas sobre la base del SMGAGT Para trabajadores de salario mínimo 100 % exentas. Para trabajadores con salario superior sólo el 50 % o el equivalente a 5 veces el SMGAGT por cada semana de servicios.
Servicios prestados en días de descanso	Que no se otorgue otro día en sustitución. Artículo 73 LFT.	Para trabajadores de salario mínimo 100 % exentas. Para trabajadores con salario superior sólo el 50 % o el equivalente a 5 veces el SMGAGT por cada semana de servicios.
Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades Jubilaciones y pensiones	Concedidos por las leyes, contratos colectivos de trabajo o contratos Ley. Ninguno	100 % exento y sin límite Hasta el equivalente de 9 veces el SMGAGT.

Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.	De acuerdo con las leyes o contratos de trabajo	100 % exento y sin límite
Prestaciones de seguridad social otorgadas por las instituciones públicas	Ninguna	100 % exento y sin límite
Prestaciones de previsión social	Se otorguen en forma general, debiendo ser las mismas para los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo son.	No se grava hasta el equivalente a un SMGAGT o bien aquellas que sumadas al salario del trabajador no excedan de 7 SMGAGT.
Entrega de fondos de vivienda y retiro	Sin requisitos	Exento el equivalente a 9 veces el SMGAGT.
Provenientes de cajas o fondos de ahorro de los trabajadores	Sujeta a los requisitos de deducibilidad del artículo 31, fracción XII de la Ley del ISR y de permanencia del artículo 22 del reglamento de la Ley del ISR.	Máximo el 13 % del salario percibido por el trabajador y que la aportación patronal no exceda de 1.3 veces el SMGAGT.
Cuota de seguridad social pagada por los patrones	Generalidad	Sujeto a los límites de la previsión social
Primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones.	Sin requisitos	Topado a 90 días de SMGAGT por cada año de servicio.
Gratificaciones	Generalidad	Exento hasta 30 días de SMGAGT.
Prima vacacional	Generalidad	Exento hasta 15 días de SMGAGT.
Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas		Exento hasta 15 días de SMGAGT
Primas dominicales		Exento hasta el equivalente de un SMGAGT por cada domingo que se labore.
Viáticos	Efectivamente erogados en servicio del patrón	

Notas: SMGAGT salario mínimo general del área geográfica del trabajador.
Fuente: Elaboración propia con base en el artículo 109 de la Ley del ISR

IV.8.1 Cálculo del ISR a los salarios

Calcular el ISR sobre salarios es uno de los procedimientos más complejos que existe. Así, para el cálculo del impuesto sobre salarios se toma la tarifa contenida en el artículo 113 de la Ley del ISR, que se aplica para el cálculo del impuesto mensual, y la tarifa del artículo 177, que se aplica para el cálculo del impuesto anual. Además se tiene la tarifa del artículo 114 para el cálculo del subsidio mensual y la tarifa correspondiente para el cálculo anual del subsidio que se encuentra en el artículo 178. Aunado a lo anterior, existe una tabla para el crédito al salario mensual, contenida en el artículo 115.

El cálculo del subsidio es un procedimiento contenido en el artículo 114. Este subsidio se calcula para todos los trabajadores, dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior gravados entre el monto total de las erogaciones por cualquier concepto, relacionadas con la prestación de un servicio personal subordinando. Al cociente que se obtenga se le resta la unidad y la diferencia se multiplica por dos, siendo este resultado el porcentaje del subsidio que no podrá ser acreditable para el cálculo del ISR al trabajador. Con este cálculo se penaliza a los trabajadores que obtienen mayores prestaciones exentas del ISR. Es decir, por un lado la Ley del ISR deja exentos algunos ingresos de los trabajadores y por el otro los castiga disminuyendo la proporción del subsidio. Para clarificar el concepto, a continuación se presenta la fórmula para el cálculo de la proporción del subsidio aplicable en el cálculo del ISR a los trabajadores.

Fórmula:

Total de erogaciones base del ISR / Total de erogaciones¹¹¹ =
proporción¹¹²

1 menos proporción = diferencia

Diferencia por 2 = subsidio no acreditable

100 menos subsidio no acreditable = porcentaje de subsidio acreditable

El subsidio acreditable se resta del ISR calculado conforme a la tarifa del artículo 113 de la Ley del ISR, dando como resultado el ISR causado. A este ISR causado se le resta el crédito al salario contenido en el artículo 115 y que se analizará más adelante.

Hasta 1988, el cálculo del impuesto sobre salarios se realizaba restando a los ingresos acumulables el equivalente a un salario mínimo elevado al mes o al año, según fuese el caso, siendo la diferencia la base a la que se le aplicaba la tarifa del artículo 80 de la Ley del ISR vigente hasta el año de 2001.

De 1989 a 1993, en lugar de restar el salario mínimo a la base, se acreditaba el 10% de dicho salario contra el impuesto que resultaba a cargo.

Por otro lado, en 1991 se incluyó el subsidio para reducir el impuesto de los contribuyentes. En la exposición de motivos se dijo:

¹¹¹ En el total de erogaciones se incluyen, entre otras, las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, las cuotas patronales pagadas al IMSS y las aportaciones efectuadas por el patrón al INFONAVIT y al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

¹¹² Si la proporción es inferior al 50 por ciento no se tiene derecho al subsidio.

En los últimos años, la tarifa en el impuesto sobre la renta a las personas físicas ha sido objeto de cambios que solo han logrado reconocer en forma parcial los efectos de la inflación. La reestructuración de las misma, así como la reducción experimentada en la tasa marginal máxima, ha representado un beneficio superior para los contribuyentes con niveles de ingreso mas elevados, mientras que los estratos de ingresos mas bajos han experimentado beneficios pocos significativos.

En 1994 se sustituyó el acreditamiento del 10% del salario mínimo por una tabla de crédito al salario (crédito general para ingresos diferentes a salarios, prevista en el artículo 141-B de la Ley vigente hasta el 31 de diciembre de 2001).

En la reforma fiscal para 1991 se planteaba otorgar un subsidio en el ISR, que beneficiaría a todas las personas físicas que fuesen contribuyentes de este impuesto, operando de manera decreciente en la medida en que se obtengan niveles de ingresos mas altos. Por otro lado, para lograr una mejor distribución de la carga fiscal se estableció que el monto de subsidio se reduciría en la proporción que representasen las prestaciones exentas en el ingreso percibido. Con esto, se beneficiaría a todos los trabajadores, aunque en mayor medida a los que no recibiesen ese tipo de remuneraciones.

Es conveniente resaltar la importancia de la anterior propuesta, ya que se beneficiaría en forma especial a los trabajadores que recibían hasta 4 salarios mínimos, nivel en que se encuentra la gran mayoría de estos contribuyentes.

Para 1992 se reestructuró la mecánica de aplicación del subsidio. En 1991 quienes percibían hasta cinco salarios mínimos tenían un subsidio promedio del 27%, y para 1992 se incrementó hasta el 50% del impuesto. En la exposición de motivos se dijo:

Con relación al subsidio de las personas físicas, al ser esta una figura caracterizada por presentar un beneficio hacia los sectores con niveles de ingresos mas bajos, se estima conveniente someter a consideración de esta Soberanía algunas modificaciones con el objeto de poder determinar con mayor precisión el cálculo del subsidio acreditable, así como para poder conceder un subsidio hasta del 50% para aquellos contribuyentes que no perciben percepciones adicionales no gravables.

IV.8.2 Crédito al salario

El crédito al salario (CS) se encuentra establecido en la Ley del ISR en el artículo 115. El mencionado artículo establece que al ISR a cargo de los trabajadores¹¹³ se le restará el crédito al salario. Cuando el ISR a cargo del trabajador sea menor que el CS mensual, el empleador deberá entregar al trabajador la diferencia que se obtenga¹¹⁴.

Dicho crédito al salario lo entrega el patrón a los trabajadores en efectivo, pudiendo disminuir las cantidades entregadas por este concepto del ISR a su cargo o de retenciones a terceros que haya efectuado. Por lo tanto, este CS pagado por los empleadores no significa un incremento en la carga impositiva para los mismos, a lo sumo constituye una carga por concepto de financiamiento por el tiempo transcurrido entre la entrega de dicho CS a sus trabajadores y su compensación contra el ISR del propio patrón o del que haya retenido a terceros.

¹¹³ El ISR a cargo del trabajador se obtiene aplicando la tarifa contenida en el artículo 113 disminuido del subsidio contemplado en el artículo 114, ambos de la Ley del ISR, el resultado es el impuesto a cargo del trabajador.

¹¹⁴ Si tomamos como ejemplo un trabajador con un sueldo mensual de \$ 3,000, el ISR que le corresponde (en 2004) es de 269.25 al que se le resta el subsidio (suponiendo una proporción del 80 por ciento), o sea la cantidad de 107.70, dando como resultado un ISR a cargo del trabajador de 161.55. A esta cantidad se le resta el crédito al salario correspondiente, que para este caso es de 338.61. La diferencia de 177.06 es la cantidad que el patrón debe entregarle al trabajador en efectivo, en virtud de que el ISR a cargo es menor que el CS que le corresponde al trabajador.

Sin embargo, los saldos a favor que tengan los empleadores por concepto del crédito al salario sólo son acreditables contra el ISR y no contra otro impuesto, por lo que si el empleador no tiene ISR a su cargo o por retención a terceros no podrá recuperarlo, ya que no existe la posibilidad de obtener su devolución. De igual manera, este acreditamiento se realiza sin actualización; es decir, a valores históricos. Por otro lado, el CS pagado por los empleadores y que no hayan podido acreditar prescribe en cinco años y no se podrá deducir como un gasto. De esta forma se castiga a las empresas que pagan bajos salarios y que además obtienen pérdidas fiscales.

Este CS se empezó a aplicar a partir de 1994, sustituyendo el crédito fiscal que se aplicaba anteriormente equivalente del diez por ciento del salario mínimo de la zona geográfica del contribuyente, aplicado directamente contra el ISR, sin importar el monto de los salarios obtenidos; es decir, todos los asalariados se veían favorecidos con esta reducción de impuestos. Sin embargo aquellos trabajadores de bajos ingresos (hasta cuatro salarios mínimos) no percibían cantidad alguna en efectivo, dado que el efecto que se perseguía era evitar el gravar con el ISR a los salarios más bajos. Sin embargo, con este procedimiento se veían favorecidos todos los trabajadores sin importar el monto de sus ingresos.

En la exposición de motivos de la Ley que establece las reducciones impositivas acordadas en el Pacto de Estabilidad, la Competitividad y el Empleo, se señalaba que "con el fin de mejorar la distribución de la carga fiscal a favor de los trabajadores de menores ingresos...se sustituirá el crédito fiscal del diez por ciento ..., por una tabla de créditos fiscales expresados en montos dependiendo del ingreso del trabajador, los cuales decrecen conforme aumenta el ingreso hasta un monto mínimo equivalente al diez por ciento del salario

mínimo.... Esta medida permitirá incrementar el ingreso disponible de los trabajadores que perciben menos de cuatro salarios mínimos, siendo el crédito proporcionalmente mayor para los trabajadores con ingresos más bajos."

Así, a partir de 1994, el patrón debía entregar directamente y en efectivo al trabajador los montos correspondientes a este crédito al salario, condicionando la deducibilidad de las erogaciones por concepto de salarios – para efectos del ISR– el que los empleadores hubieren pagado efectivamente a los trabajadores el CS.

IV.9 Los impuestos a las empresas

Aunque no es el motivo principal de la presente investigación el estudiar los impuestos a cargo de las empresas, nos pareció importante incluir este apartado para analizar en base a las cifras del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) el impacto de la recaudación de esta industria.

IV.9.1 EL Impuesto sobre la Renta

Por lo que se refiere al ISR que las empresas deben pagar por las utilidades que obtengan, la tasa aplicable al resultado fiscal ha variado año con año. Para el año de 2002 la tasa aplicable fue del 35 por ciento y para el 2003 del 34 por ciento. Según datos del INEGI, si comparamos el porcentaje de utilidad en el año de 1993 con relación a la producción bruta total ésta fue del 0.35 por ciento, mientras que en 1998 fue del 0.31 por ciento (ver cuadro IV-9); es decir, el porcentaje de utilidad de las empresas dedicadas a la industria de la confección de prendas de vestir ha disminuido. Sin embargo, esta comparación no toma en cuenta los inventarios que no se hayan vendido, dado que para el cálculo del ISR, hasta el año de 2004 se deducían las compras de materias

primas, producción en proceso y artículos terminados, así como los demás gastos tanto directos como indirectos relacionados con la producción en lugar de deducir el costo de lo vendido, lo que puede explicar la utilidad obtenida tan baja. Es conveniente mencionar que a partir del año de 2005, para determinar la utilidad fiscal se cambia el procedimiento, permitiéndose deducir sólo el costo de lo vendido, lo que traerá un incremento en los márgenes de utilidad, dado que algunas empresas solían utilizar la adquisición de inventarios para bajar las utilidades fiscales.

Por otro lado, esta disminución en las utilidades se debe, según opinión de los empresarios entrevistados tanto en Aguascalientes como en Yucatán, a:

- i) la mayoría de las empresas de la industria del vestido son empresas maquiladoras que trabajan con bajos márgenes de utilidad. En el caso de las maquiladoras propiedad de extranjeros esto se debe a que la empresa matriz prefiere que tanto las utilidades como los impuestos se generen en el país de origen del capital;
- ii) los márgenes de utilidad con que opera esta industria son muy pequeños dada la competencia internacional, explicándose lo anterior al comparar el porcentaje de las utilidades de 1993 y las de 1998;
- iii) el alza en los costos de la electricidad y otros insumos o gastos indirectos, lo que disminuye la utilidad de las empresas;
- iv) para aquellos industriales cuya producción está destinada al mercado interno el contrabando de prendas de vestir y la industria informal obliga a mantener los precios de venta con incrementos mínimos, disminuyendo la utilidad de la empresa;
- v) los costos de la seguridad social y prestaciones sociales;
- vi) la contracción del mercado de los Estados Unidos a partir del año 2000, y
- vi) las prendas de vestir importadas provenientes primordialmente de China.

Los datos contenidos en el cuadro IV-9, muestran que las utilidades obtenidas por la industria del vestido son mínimas y por lo tanto la recaudación del ISR también lo es.

Cuadro IV-9

**PRODUCCIÓN BRUTA Y UTILIDADES EN LA CONFECCIÓN DE
PRENDAS DE VESTIR**

Año	Producción Bruta total (miles de pesos)	Utilidad (miles de pesos)	Porcentaje	Valor agregado	Porcentaje
Total 1993	10 462 659	36 735	0.35	4 271 805	0.86
Total 1998	44 505 543	135 899	0.31	18 631 192	0.73

Fuente: INEGI, La industria textil y del vestido en México, 2002, pp. 64 y 67

Sin embargo, es difícil pensar que un empresario arriesgaría su capital para obtener una utilidad menor al uno por ciento anual; por lo tanto podemos deducir que en algunos casos se debe a una mala administración de las empresas, en otros a una planeación fiscal para reducir el pago del ISR como es el caso de adquisición de inventarios para disminuir la utilidad y en algunos otros a la evasión fiscal.

Por otro lado, si calculamos el porcentaje de utilidad sobre el valor agregado tenemos que en el año de 1993 fue de 0.86 por ciento y para el año 1998 de 0.73 por ciento, lo que aún es un porcentaje muy bajo. Lo anterior se confirma con los comentarios hechos por los empresarios entrevistados en el mes de febrero de 2003 en Aguascalientes y en enero de 2004 en Yucatán en el sentido de que la maquila es negocio tan sólo para aquellas empresas que tienen contratos celebrados con marcas internacionales y que tienen asegurada su producción en grandes volúmenes, pues el margen de utilidad por pieza es muy bajo. Sin embargo, aquellos pequeños industriales que se dedicaron a la

maquila como una forma de supervivencia mientras esperaban “tiempos mejores”, lo único que estaban haciendo era prolongar su agonía, pues los costos fijos como la mano de obra, las cuotas de seguridad social y la poca producción no les permitirá sobrevivir.

IV.9.2 Impuesto al valor agregado e impuestos al comercio exterior

Las empresas maquiladoras de exportación no pagan el Impuesto al Valor Agregado (IVA) a la entrada de la materia prima al país, dado que entran bajo el régimen de importación temporal. De igual manera, la exportación que realizan de los productos ensamblados se grava a la tasa del cero por ciento del IVA, lo que les da derecho a solicitar la devolución de este impuesto que hayan pagado por los insumos y gastos en que hayan incurrido en el ensamble o fabricación de prendas de vestir tales como: energía eléctrica, rentas, honorarios; compra de insumos, etc.

Por lo que se refiere a los impuestos al comercio exterior, la materia prima e insumos que entran de otros países con los cuales México tenga firmado un tratado comercial no paga los impuestos de importación por tratarse de importaciones temporales. De igual manera tampoco se pagan los impuestos de exportación por el retorno de las prendas ensambladas.

V RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

V RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN¹

V.1 Resultados de las encuestas aplicadas a las empresas

A continuación se presenta el resultado de la aplicación de las encuestas a los empresarios o directivos de las empresas seleccionadas, complementándose con las entrevistas realizadas a los empresarios en los estados de Aguascalientes y Yucatán.

V.1.1 Características de las empresas encuestadas

En el trabajo de campo realizado en el mes de febrero de 2003 en Aguascalientes y en enero de 2004 en Yucatán se realizaron 39 entrevistas a dueños o directivos de empresas en cada uno de estos estados. En las empresas seleccionadas en la muestra se incluyeron tanto micro, pequeña, mediana y gran empresa (según la clasificación que utiliza la Secretaría de Economía), como se muestra en el cuadro siguiente:

¹ Los resultados de la investigación forman parte del proyecto interinstitucional e interdisciplinario denominado "La inserción de empresas de los estados de Aguascalientes y Yucatán en las cadenas productivas de la industria de la confección de prendas de vestir, en el contexto global", que contó con el apoyo financiero del Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT), de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México donde participan académicos del Instituto de Investigaciones Económicas, de la Facultad de Contaduría y Administración y de la Universidad Autónoma de Yucatán. En particular, se basa en el artículo preparado por Nadima Simón Domínguez denominado "Resultados de dos encuestas a empresas de la industria de la confección de prendas de vestir localizadas en los estados de Aguascalientes y Yucatán".

Cuadro V-1
CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS

Tamaño	Clasificación en base a número de trabajadores	Número de empresas encuestadas	
		Aguascalientes	Yucatán
Microempresa	0 a 10	13	29
Pequeña empresa	11 a 50	11	6
Mediana empresa	51 a 250	13	2
Gran empresa	251 en adelante	2	2
TOTAL		39	39

La selección de las empresas se hizo con base en los directorios de empresas de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido para cada uno de estos estados del 2002 y 2003, habiéndose seleccionado dos muestras aleatorias en forma sistemática de 39 empresas para cada estado².

V.1.2 Actividad de las empresas encuestadas

De las 39 empresas seleccionadas en la ciudad de Aguascalientes, éstas se dedican a la elaboración de ropa infantil, pantalones de mezclilla de mujer y de hombre, guantes, corsetería, ropa deportiva, uniformes industriales y escolares, calcetines y vestidos para dama. El 51 por ciento (20) de estas empresas han exportado ropa de mezclilla, uniformes, vestidos

² La encuesta en Aguascalientes llevada a cabo en el mes de febrero de 2003, fue aplicada por académicos y becarios del equipo de investigación: Isabel Rueda Peiro (responsable del proyecto), Nadima Simón Domínguez (corresponsable), Ma. Luisa González Marín, Marina Chávez Hoyos, Ma. Antonieta Martín Granados, Arturo Sánchez y Laura Cervantes Benavides; los investigadores fueron acompañados por dos becarios del proyecto: Alejandra Altamirano y Adín Rebollo Chimal y por el estudiante extranjero de doctorado de la Facultad de Economía Tetsuro Narita.

En Yucatán, la encuesta también fue aplicada por la responsable y corresponsable del proyecto y por María Luisa González Marín, Ma. Antonieta Martín Granados, Arturo Sánchez y la becaria Alejandra Altamirano.

de dama y niña y ropa de bebé. El 23 por ciento de estas empresas (9) tienen como giro principal la maquila de ropa.

Por lo que se refiere a las 39 empresas visitadas en Yucatán, localizadas en la ciudad de Mérida, su giro es la fabricación y venta de prendas de vestir, excepto una de ellas que se dedica a dar capacitación sobre diseño, corte y corrida de tallas. La confección que realizan es muy variada y comprende: guayaberas y ropa típica, ropa infantil, uniformes industriales, escolares y deportivos, bolsas y monederos, bordados e impresión y ropa para playa. De estas empresas, el 18 por ciento (7) mencionaron que se dedican a la maquila y sólo nueve empresas (23 %) han exportado. Los productos exportados fueron pantalones de mezclilla, ropa de dama, playeras de tejido de punto, camisas y blusas de vestir, bolsas de coco, guayaberas e hilo de hamacas.

Cabe mencionar que algunas de las empresas que se dedican a la maquila –sobre todo las pequeñas y micro empresas–, en su mayoría lo hace para poder conservar su industria operando y obtener algunos recursos para sobrevivir, esperando que la situación económica se mejore, dado que la maquila deja muy poca utilidad y sólo es negocio cuando se trabaja con grandes volúmenes. Sin embargo, la recesión en los Estados Unidos de Norteamérica también se ha visto reflejada en la producción de la industria maquiladora de exportación, lo que, como veremos más adelante, ha obligado a estas empresas a reducir su planta laboral.

V.1.3 Origen del capital de las empresas

De las empresas encuestadas en Aguascalientes, el 15 por ciento (6) manifestaron tener capital extranjero, en las que cinco su procedencia es de Estados Unidos de Norteamérica y una de Hong Kong.

En Yucatán, de las empresas visitadas dos son maquiladoras de exportación y el capital de una de ellas es norteamericano y el de la otra de Hong Kong.

Como pudimos observar, en la mayoría de las empresas maquiladoras de exportación el capital proviene de los Estados Unidos de Norteamérica y esto se debe a la firma del TLCAN. Sin embargo, es de llamar la atención que en ambos estados visitados se encontraron empresas cuyo capital es de Hong Kong.

V.1.4 Utilización de la capacidad instalada

El 54 por ciento (19) de las empresas encuestadas en Aguascalientes utilizaban como máximo el 50 por ciento de la capacidad instalada, debido a la baja en la demanda de las prendas de vestir, sobre todo de Estados Unidos debido a la recesión iniciada en ese país en 2001.

En Yucatán, el 56 por ciento de las empresas utilizaban hasta el 60 por ciento de la capacidad instalada. En el caso concreto de Yucatán, los empresarios prefieren dar a maquilar la confección de las prendas debido a las fluctuaciones de la demanda y los altos costos de las prestaciones a los

trabajadores. Algunas empresas han tomado la decisión de dejar de producir en forma parcial o total.

V.1.5 Subcontratación y/o maquila

En Aguascalientes, el 44 por ciento de las empresas (17) dan a maquilar su producción. Seis empresas dan a maquilar el 100 por ciento y cinco subcontratan el 50 por ciento o más de los productos que producen.

En Yucatán, el 54 por ciento de los empresarios entrevistados (21) dan a maquilar toda o parte de su producción. La mayoría de los empresarios dan a maquilar el 100 por ciento de su producción y tres de ellos lo hacen con el 50 por ciento o más de sus productos.

En relación con esta pregunta, los empresarios manifestaron que prefieren dar a maquilar para reducir costos. Además, los empresarios informaron que su costo de producción es muy alto en relación con el precio de estos productos en el mercado, ya sea de procedencia nacional o extranjera, debido al alto costo de las prestaciones a los trabajadores y de los insumos adquiridos en la región. En algunos casos, como en Aguascalientes, cuatro empresarios optaron por cerrar su fábrica y ahora se dedican a la compraventa, ya sea de productos nacionales o extranjeros. En el caso de Yucatán, tres empresas compran más del 60 por ciento de los productos que comercializan y una más cerró su industria y ahora se dedica a la compraventa de productos. La mayoría de los empresarios manifestaron que cada vez será más difícil competir en el mercado, por lo que prefieren dar a maquilar a pequeños talleres o a trabajadores a domicilio.

V.1.6 Trabajadores contratados y despedidos en las empresas encuestadas

A la muestra de empresas encuestadas tanto en Aguascalientes como en Yucatán, se les preguntó si habían contratado o despedido trabajadores, comprendiendo la pregunta los niveles de funcionarios, empleados administrativos, vendedores, técnicos y operarios.

En relación con los técnicos, los empresarios de Aguascalientes reportaron haber contratado a 13 (contestaron 24 empresarios) y haber despedido a 156 (contestaron 22 empresarios). En relación con los operarios, 31 empresarios manifestaron haber contratado a 541 trabajadores y 24 empresarios mencionaron haber despedido a 4528.

La reducción de personal, según comentarios de los empresarios, se debió a la baja en la demanda, por lo que han tenido que despedir a muchos trabajadores. En estos despidos, a muchos trabajadores no fue posible cubrirles en su totalidad las indemnizaciones que marca la LFT, llegando a acuerdos con los trabajadores prometiéndoles volverlos a contratar en cuanto tengan pedidos.

Por lo que se refiere a los empresarios de Yucatán, éstos manifestaron haber contratado a 40 técnicos y haber despedido a 198. En relación con los operarios, se contrataron a 95 y se despidieron a 860.

Los empresarios manifestaron que el despido de trabajadores no sólo es consecuencia de la crisis económica de los Estados Unidos de Norteamérica, lo que ha hecho disminuir los pedidos; sino que en estos

despidos también ha influido la competencia de la mercancía extranjera, el contrabando y lo elevado de los costos de producción como son el costo de las prestaciones de seguridad social que se pagan a los trabajadores, así como el de los insumos. Por ello, muchos empresarios han decidido cerrar sus fábricas y cuando consiguen pedidos los dan a maquilar a pequeños talleres o a los trabajadores a domicilio, según nos comentaron los empresarios encuestados. Sin embargo, las empresas maquiladoras de exportación no dan a maquilar su producción debido, principalmente, a los estándares de calidad que les exigen sus clientes, a los tiempos de entrega, porque en los contratos que tienen firmados con los comercializadores o los dueños de las marcas se lo prohíben y para evitar la copia de los diseños.

V.1.7 Salarios percibidos por los trabajadores de las empresas encuestadas

En cuanto a los salarios que se pagan a los obreros en la ICPV, tanto en Aguascalientes como en Yucatán, manifestaron no pagar más de cuatro salarios mínimos. Como se puede observar en el cuadro número dos, el 74 por ciento de los empresarios encuestados en Aguascalientes paga entre uno y tres salarios mínimos a sus obreros. Por lo que se refiere a Yucatán, el 90 por ciento paga entre uno y tres salarios mínimos (ver cuadro V-2)

Cuadro V-2

**SALARIOS DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE
LAS MUESTRAS EN AGUASCALIENTES Y YUCATÁN**

Rango de salarios	Aguascalientes Porcentaje	Yucatán Porcentaje
Entre 0 y 1 salarios mínimos	5.1	0
Entre 1 y 2 salarios mínimos	12.8	53.8
Entre 2 y 3 salarios mínimos	61.5	35.9
Entre 3 y 4 salarios mínimos	15.4	10.3
Más de 4 salarios mínimos	0	0
No contestaron	5.2	0
Total	100	100

Fuente: Nadima Simón, "Resultados de dos encuestas a empresas de la industria de la confección de prendas de vestir localizadas en los estados de Aguascalientes y Yucatán", en proceso de publicación.

Como se observa en el cuadro número V-2 en Yucatán el 54 por ciento de los empresarios manifestaron pagar entre uno y dos salarios mínimos, en contraste con Aguascalientes en donde sólo el 13 por ciento de empresarios se encuentra en este rango.

V.1.8 Sindicalización de los trabajadores

De las entrevistas realizadas a los empresarios, en Aguascalientes el 59 por ciento de ellos manifestaron tener sindicato en su empresa perteneciente a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), manifestando no tener problemas con ellos, dado que siempre se "arreglan" con el líder sindical. Muchos de estos sindicatos tan sólo son de membrete, a los trabajadores no se les descuentan cuotas sindicales y por lo tanto ni enterados están de pertenecer a ellos, como lo pudimos constatar en las entrevistas con algunos trabajadores de las empresas encuestadas.

Sin embargo, en Yucatán sólo uno de los empresarios entrevistados mencionó tener sindicalizados al 30 por ciento de su personal, el resto de los empresarios manifestó no tener sindicato en su empresa³.

V.1.9 Prestaciones pagadas a los trabajadores

Con relación a la seguridad social y las prestaciones sociales pagadas por los empresarios a los trabajadores, encontramos que en Aguascalientes el 95 por ciento de los empresarios tienen asegurados a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), mientras que en Yucatán sólo lo hacen el 85 por ciento (ver cuadro número V-3), argumentando que es muy cara la seguridad social, lo que no les permite competir. Cabe aclarar que la Ley del SS sanciona con multas a los patrones que no inscriben a sus trabajadores ante Instituto Mexicano del Seguro Social⁴.

En Yucatán, muchos de los pequeños y medianos empresarios manifestaron que prefieren dar a maquilar los pedidos para no tener trabajadores, debido a lo inestable del mercado y a los costos de la seguridad social que son muy altos.

³ En entrevista con el señor Fabio Atti, presidente de la Asociación de Maquiladoras de Exportación, nos manifestó que entre los logros que obtuvieron las empresas maquiladoras que se establecieron en el estado de Yucatán fue la promesa por parte del entonces gobernador Víctor Cervera Pacheco el que no participase ningún sindicato –lo que hasta la fecha sigue en vigor en todas las empresas de la confección–, a cambio, las empresas convinieron en establecerse fuera de la ciudad de Mérida para crear trabajo en poblaciones donde prácticamente no existían medios de subsistencia.

⁴ El artículo 304-A, fracción II establece la infracción por no inscribir a los trabajadores antes el IMSS y la multa equivalente de 20 a 350 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal queda señalada en el artículo 304-B.

Cuadro V-3
**PRESTACIONES A LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE
 LAS MUESTRAS DE AGUASCALIENTES Y YUCATÁN**

Prestaciones	Aguascalientes	Yucatán
Seguro Social	95 %	85 %
Aguinaldo	97 %	94 %
Vacaciones pagadas	97 %	92 %
Transporte al trabajo	31 %	13 %
Reparto de utilidades	69 %	44 %

Fuente: Nadima Simón , "Resultados de dos encuestas a empresas de la industria de la confección de prendas de vestir localizadas en los estados de Aguascalientes y Yucatán", en prensa.

En relación con el pago de aguinaldo, el 97 por ciento de los empresarios entrevistados en Aguascalientes manifestó otorgarlo, en cambio en Yucatán sólo el 94 por ciento lo otorga. Por lo que se refiere a la obligación de otorgar vacaciones pagadas a los trabajadores, en Aguascalientes lo hace el 97 por ciento de los empresarios entrevistados, mientras en Yucatán sólo el 92 por ciento.

Por lo que se refiere al reparto de utilidades, sólo el 69 por ciento de los empresarios entrevistados en Aguascalientes cumple con esta obligación y en Yucatán sólo el 44 por ciento.

Hay que mencionar que otorgar a los trabajadores vacaciones pagadas, aguinaldo, así como la participación en las utilidades de la empresa son prestaciones obligatorias que los patrones deben pagar a sus trabajadores, pero la realidad es que en muchas empresas se violan estas disposiciones.

Por lo que se refiere a las prestaciones sociales adicionales o voluntarias que otorgan los patrones a los trabajadores, tanto en Aguascalientes como en Yucatán la única prestación adicional que nos mencionaron (algunos de ellos) es el transporte, aunque esto se hace en aquellas empresas que se encuentran ubicadas lejos de los lugares de vivienda de los trabajadores. También, como manifestaron algunos de los empresarios de Aguascalientes, este servicio se presta para asegurarse la asistencia de los trabajadores a su trabajo, sobre todo en épocas en que es mayor la oferta de empleo que la demanda: Lo que es de resaltar es que los empresarios entrevistados no otorgan prestaciones adicionales a los trabajadores a excepción del transporte y esto por conveniencia.

Casi todas las empresas encuestadas cuentan con comedores para los trabajadores, aunque no les dan los alimentos. Estos comedores muchas veces se tienen dado que las empresas se encuentran alejadas de lugares en donde puedan ir a comer los trabajadores, pero principalmente se hace para evitar que los trabajadores tomen más tiempo del autorizado para tomar sus alimentos.

V.2 Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas encuestadas⁵

A las 39 empresas de la ICPV visitadas en la ciudad de Aguascalientes solicitamos a los empresarios o administradores que nos permitiesen aplicar un cuestionario a los trabajadores. En algunas de las empresas visitadas pudimos entrevistar a algunos de los trabajadores, previa autorización de los dueños o administradores; en algunas de ellas no nos

⁵. Este apartado se basa en el reporte preparado por Nadima Simón Domínguez denominado " Reporte de los resultados de la encuesta a trabajadores de las empresas de la industria de la confección en Aguascalientes".

permitieron realizar las entrevistas argumentando que no podían distraer a los trabajadores pues se retrasaban en sus tareas. En otras, nos enviaron a los trabajadores que ellos designaban, de modo que esta muestra no puede considerarse como representativa y por lo tanto, los resultados que se reportan no pueden generalizarse; sin embargo, consideramos que las entrevistas a 43 trabajadores, a los cuales les aplicamos un cuestionario estructurado, nos permite conocer las condiciones económicas y laborales de algunos trabajadores de la industria del vestido en la ciudad de Aguascalientes. Los trabajadores que logramos entrevistar, coincidieron con lo que nos informaron los empresarios en cuanto a los salarios que perciben; es decir perciben en promedio entre dos y tres salario mínimos.

Por lo que se refiere al estado de Yucatán, ninguno de los empresarios nos permitió realizar entrevistas a los trabajadores, normalmente argumentando que se encontraban en su jornada de trabajo y no podían interrumpir la producción.

V.2.1 Características de los trabajadores entrevistados

De los 43 trabajadores entrevistados, 32 fueron mujeres y 11 hombres, de los que el 62.8 por ciento contaban entre 18 y 30 años de edad (ver cuadro número V-4).

Cuadro V-4
EDAD DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS

Rangos de edad	Número de trabajadores	%
Menores de 18 años	5	11.6
De 18 a 21 años	7	16.3
De 22 a 30 años	15	34.9
De 31 a 40 años	8	18.61
De 31 a 40 años	7	16.31
De 41 a 50 años	1	2.3
Más de 50 años	1	2.3
Total	43	100.00

En cuanto a la escolaridad (ver cuadro número cinco), el 39.5 por ciento de los trabajadores entrevistados contaban con la primaria completa, el 34.9 por ciento con secundaria, el 7 por ciento no cuenta con educación primaria completa y el 4.7 por ciento no tenía escolaridad.

De los cinco trabajadores que no terminaron la primaria, cuatro son mujeres. De los que terminaron la secundaria el 77% son mujeres, también son mujeres (2) las que declararon tener carrera técnica y de los tres que terminaron la preparatoria, dos son mujeres. Sólo uno de los trabajadores de esta muestra se encuentra estudiando actualmente y es una mujer que cursa la carrera de contaduría, para lo cual tiene que hacer grandes esfuerzos pues declaró que trabaja más de 50 horas a la semana con un horario de 8 a 18:15.

Cuadro V-5
ESCOLARIDAD DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS

Escolaridad	Número de trabajadores	Porcentaje
Ninguna	2	4.7
Primaria incompleta	3	7.0
Primaria completa	17	39.5
Secundaria	15	34.9
Carrera Técnica	2	4.7
Preparatoria	3	7.0
Profesional	1	2.3
Total	43	100.0

En cuanto al estado civil de los trabajadores entrevistados, el 40.6 por ciento de las mujeres estaban casadas contra el 81.8 por ciento de los hombres. Con relación al número de hijos, el 46.5 por ciento no tenía, mientras que el 4.7 por ciento tenía cinco hijos y el 30 por ciento tenían 3 hijos o más.

Relacionado con el número de dependientes económicos de los trabajadores entrevistados, el 39.5 por ciento tenía de uno a dos dependientes, el 23.3 por ciento de 3 a 4 dependientes y el 11.6 por ciento de 5 a 7 dependientes.

V.2.2 Percepciones de los trabajadores entrevistados

En cuanto a las percepciones fijas que percibían los trabajadores, en el cuadro número seis se muestra que el 64.40 por ciento obtenían entre \$

400.00 a \$ 700.00 a la semana; es decir, de 1.42 a 2.48 veces el salario mínimo⁶.

Cuadro V-6
SUELDOS DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS

Rango de salario	Número de trabajadores	%
Menos de \$ 400.00	4	9.3
De \$401.00 a \$ 500.00	11	25.6
De \$501.00 a \$ 600.00	15	34.9
De \$601.00 a \$ 700.00	6	13.9
De \$701.00 a \$ 800.00	4	9.3
De \$801.00 a \$1,000.00	1	2.3
De \$ 1300.00 a \$ 1500.00	2	4.7
Total	43	100.0

Si tomamos en cuenta el sueldo más las horas extras, los bonos de productividad, de puntualidad y otros incentivos, obtenemos el sueldo que percibían semanalmente como se muestra en el cuadro número siete. Sin embargo, estas percepciones adicionales al salario que percibían los trabajadores no son constantes; es decir puede haber semanas que no las perciban y que sólo obtengan su salario base.

Como se observa en el cuadro número siete, el 35% de los trabajadores entrevistados gana en total hasta \$600.00 a la semana; asimismo, el 35% recibe entre \$ 800.00 y \$ 1,500.00 semanales, como salario íntegro neto.

⁶ En el año de 2003, el salario mínimo general del área geográfica correspondiente a la zona "C", que es la que le corresponde a Aguascalientes, fue de \$ 40.30.

Cuadro V-7

PERCEPCIONES TOTALES DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS

Rango de Salario	Número de trabajadores	%
Menos de \$ 400.00	4	9.3
De \$401.00 a \$ 500.00	4	9.3
De \$501.00 a \$ 600.00	7	16.3
De \$601.00 a \$ 700.00	10	23.3
De \$701.00 a \$ 800.00	3	6.9
De \$801.00 a \$1,000.00	7	16.3
De \$ 1001.00 a \$ 1300.00	5	11.6
De \$ 1301.00 a \$ 1500.00	3	7.0
Total	43	100.0

Cabe aclarar que los trabajadores reportaron el salario neto que reciben a la semana, ya que es muy difícil para ellos saber y en su caso recordar el monto del salario real que les paga la empresa sin los descuentos por las cuotas al seguro social.

El salario total promedio semanal que reciben los trabajadores es de \$762.00, siendo el promedio para las mujeres de \$730.00, el cual es menor que el de los varones quienes reciben un salario total medio de \$855.00 a la semana.

Como puede verse, las condiciones económicas de los trabajadores entrevistados es bastante precaria y más aún cuando son el único sostén de su familia; pero aún cuando no lo sean, según comentarios de los trabajadores, las aportaciones adicionales al gasto familiar no son cuantiosas, pues sólo cinco trabajadores reportaron ingresos familiares adicionales por semana de mil pesos o más.

De los 43 trabajadores en la muestra, 14 son el único sostén de su familia, de los cuales 10 son mujeres (31% de las entrevistadas), porcentaje muy similar al de los varones (36%); esto revela que en Aguascalientes como en muchos estados de la República cada vez es mayor el número de mujeres que son jefas de familia.

Ocho trabajadores, de los cuales tres son mujeres, nos reportaron que tienen que realizar otra actividad para completar su ingreso, entre las que se encuentran trabajos diversos: en una estética, en el campo, en una carnicería, entre otros. También uno de los trabajadores es dueño de una tienda de abarrotes, otro produce paletas y helados, dos se dedican a la venta de productos y otro a la fontanería.

V.2.3 Prestaciones que perciben los trabajadores

Cuadro V-8

PRESTACIONES QUE PERCIBEN LOS TRABAJADORES

Prestaciones	Número de trabajadores	% del total
Seguro Social	39	91%
Aguinaldo	37	86%
Vacaciones pagadas	36	84%
Transporte al trabajo	14	33%
Reparto de utilidades	18	42%
Vales de despensa	6	14%

En el cuadro anterior podemos ver que no todos los trabajadores entrevistados reciben las prestaciones que marca la LFT, como son seguridad social, aguinaldo, vacaciones pagadas y reparto de utilidades. Las prestaciones adicionales como transporte y vales de despensa son recibidas por una minoría de los trabajadores. En ocasiones, éstos no conocen sus

derechos laborales, ni mucho menos algunos beneficios adicionales que pueden obtener como es el de los créditos del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), como lo demuestra el hecho de que sólo tres trabajadores los han obtenido.

Algunas empresas proporcionan a sus empleados servicio de transporte, sobre todo cuando éstas se localizan en las afueras de la ciudad. También se da el caso de que algunos de los trabajadores viven en poblados alejados de la ciudad de Aguascalientes y les toma mucho tiempo llegar a su lugar de trabajo, como lo demuestra el hecho de que once empleados nos dijeron que tardan una hora o más para ir de su casa al trabajo.

V.2.4 Horas trabajadas a la semana

En el cuadro V-9 podemos ver que sólo el 21% de los entrevistados trabaja entre 30 y 40 horas a la semana. El 18.6% labora 50 horas o más. Esto deja ver las largas jornadas de trabajo en este tipo de industria, tanto para varones como para mujeres. El 54% de éstas trabajan horas extras, porcentaje mayor que el de los varones, ya que sólo el 44% de los que entrevistamos dijo que trabaja horas extras. Sin embargo, cuando el patrón se los requiere, los hombres aceptan trabajar fuera de su horario normal en mayor medida que las mujeres, quienes no pueden disponer libremente del tiempo que le dedican a las labores de la casa y al cuidado de los hijos, ya que sólo tres trabajadores (dos mujeres y un varón) tienen acceso a guarderías.

Cuadro V-9
HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA

Horas trabajadas a la semana	Número de trabajadores	%
30	1	2.3
40	8	18.6
45	5	11.6
47	7	16.3
47	1	2.3
48	11	25.6
50	5	11.6
55	3	7.0
No contestó	2	4.7
Total	43	100.0

En las empresas visitadas encontramos que se promueve la polivalencia, ya que la mayoría de los trabajadores realizan diferentes funciones dependiendo de las necesidades del proceso productivo.

Por otro lado, llama la atención que seis de las trabajadoras contestaron que les hacen prueba de embarazo antes de contratarlas, lo cual viola las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de los convenios internacionales que México ha firmado con la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y el Convenio Internacional para evitar toda forma de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). También encontramos con relación a la licencia por maternidad que a cuatro trabajadoras sólo les dieron 20 días antes y después del parto y a dos les dieron 30 días únicamente antes y después, cuando la Ley Federal del Trabajo señala que les deben dar 40 días antes y después del parto.

V.2.5 Las cifras del INEGI

Por otro lado, los datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) confirman la información obtenida en las encuestas realizadas en Aguascalientes en relación con los salarios que se pagan en la ICPV, los que oscilan entre uno y tres salarios mínimos; complementándose el salario con bonos de productividad y otras prestaciones como puede observarse en el cuadro número V-10.

Cuadro V-10

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DEL VESTIDO

Año	Unidades Económicas	Personal Ocupado (promedio)	Remuneraciones (miles de pesos)
1993 Total	22 560	209 623	2 129 428
Aguascalientes	316	8 816	87 839
Yucatán	3 051	9 693	51 025
1998 Total	25 437	457 101	10 274 319
Aguascalientes	408	20 603	542 388
Yucatán	1 404	20 700	397 683

Fuente: INEGI, *La industria textil y del vestido en México*, 2002, p. 58.

En el cuadro número diez se muestra que las remuneraciones pagadas en el año de 1993 fueron de 2 129 428 miles de pesos, en tanto que en 1998 fueron de 10 274 319 miles de pesos. Es decir, el promedio de salarios anuales en 1993 fue de 10 407 pesos, equivalente a un poco más de dos salarios mínimos generales⁷. Por lo que se refiere al año de 1998, el

⁷ Cabe mencionar que el salario mínimo general para el año de 1993 fue de \$ 14.27 para el área geográfica A, de \$ 13.26 para el área geográfica B y de \$ 12.05 para el área geográfica C que corresponde al Estado de Aguascalientes y Yucatán. Sin embargo hay que tomar en cuenta que este es el salario mínimo general, pero que el salario mínimo profesional resulta

promedio de los salarios fue de 22 477 pesos anuales, equivalentes también a un poco más de dos salarios mínimos generales⁸. Sin embargo, es importante mencionar que los trabajadores de la ICPV perciben el salario profesional que es mayor que el salario mínimo general y también hay que tomar en cuenta que en el total de las remuneraciones que reporta el INEGI se incluyen los de la industria textil, cuyos salarios en términos generales son mayores, dado que la ICPV no cuenta con un Contrato Ley a diferencia de la industria textil, por lo tanto los salarios que se pagan suelen ser menores, así como las prestaciones sociales.

En Aguascalientes, en 1993 el promedio del salario percibido por los trabajadores fue del equivalente a dos salarios mínimos generales del área geográfica y para Yucatán de un poco más de un salario. Para el año de 1998, en Aguascalientes el promedio fue cercano a tres salarios mínimos del área geográfica y para Yucatán de dos. Hay que resaltar que en Yucatán se pagan en promedio salarios menores a los de Aguascalientes. El promedio de los salarios pagados en Yucatán se incrementó de 1993 a 1998 seguramente debido a la instalación de empresas maquiladoras.

En general es de notarse que a pesar de la entrada en vigor del TLCAN y de la instalación de maquiladoras dedicadas de la ICPV, los salarios de los trabajadores en nada se han favorecido, pues su promedio prácticamente sigue siendo el mismo.

mayor. Para el año de 1998, el salario mínimo general del área geográfica A fue de \$ 30.20, para el área geográfica B fue de \$ 28.00 y para el área geográfica C fue de \$ 26.05.

⁸ El resultado se obtuvo dividiendo el número de trabajadores de la tabla número tres entre el total de sueldos y salarios.

V.3 Resultado de la encuesta aplicada a los trabajadores a domicilio⁹

En el mes de febrero de 2003, el equipo de investigación levantó una encuesta a una muestra intencional de 7 personas que trabajan en su domicilio ubicados en la ciudad de Aguascalientes y en pequeños poblados como Luis Moya. Ante la imposibilidad de contar con un directorio de dichas personas, tuvimos que localizarlos en los poblados, ya sea tocando a las puertas o preguntando en negocios ya establecidos. En el mes de enero de 2004 realizamos otra encuesta a 14 trabajadores a domicilio en el estado de Yucatán, principalmente de los poblados de Tekit y Huhí.

V.3.1 Características de los trabajadores a domicilio entrevistados en Aguascalientes y Yucatán

Del total de 7 trabajadores a domicilio entrevistados en Aguascalientes, el 29 por ciento son varones y el 71 por ciento son mujeres (5) y solamente dos son solteros. Los demás, están casados. Todos los trabajadores entrevistados son maquiladores. Por lo tanto, podemos decir que estamos ante el fenómeno de la maquila domiciliaria, la cual ha sido objeto de numerosos estudios en diversas regiones del país.¹⁰

En el caso de Yucatán, de los 14 trabajadores entrevistados, el 57 por ciento son mujeres y el 43 por ciento hombres. Once trabajadores están casados, una es soltera y dos son viudas. Al igual que en Aguascalientes, todos los trabajadores son maquiladores.

⁹. Este apartado se basa en el reporte preparado por Nadima Simón Domínguez denominado " Reporte de los resultados de dos encuestas a trabajadores a domicilio de la industria de la confección realizadas en los estados de Aguascalientes y Yucatán".

¹⁰ Véase Alonso, José A., *Maquila domiciliaria y subcontratación en México en la era de la globalización neoliberal*, México, Plaza y Valdés, 2002, también *Mujeres maquiladoras y microindustria doméstica*, México, Fontamara, 1991.

En cuanto a la edad de los trabajadores, el 10 por ciento tienen entre 18 y 20 años; el 52 por ciento entre 21 y 40 años, y el 38 por ciento tienen más de 41 años.

Según lo manifestado por los trabajadores, los motivos que los hicieron iniciarse en esta actividad son básicamente contribuir al sostenimiento de la familia y en el caso de las mujeres porque les permite permanecer en su domicilio y encargarse del cuidado de los hijos.

Por otro lado, el 50% mencionó que sólo maquila para una persona, lo cual nos habla del alto grado de dependencia que tiene este tipo de trabajadores.

V.3.2 Apoyos que les brinda la persona que les da a maquilar

El número de trabajadores a domicilio que reciben algún apoyo de las personas que les dan a maquilar se presenta a continuación:

Cuadro V-11
APOYOS QUE BRINDA EL PATRÓN

Apoyos	Aguascalientes número de trabajadores	Yucatán número de trabajadores
Orientación o capacitación	1	
Maquinaria		
Financiamiento	1	
Materia prima	1	9
Maquinaria, orientación y materia prima	1	
Materia prima y orientación		1
Maquinaria y materia prima		2
Financiamiento y materia prima		1
Nada	3	1
Total	7	14

Como puede verse en el cuadro anterior es muy pequeño el número de trabajadores que recibe capacitación¹¹ y financiamiento¹² de las personas que los subcontratan o les dan la maquila, siendo mucho más reducido en Yucatán. En el caso de la provisión de la maquinaria en Yucatán es en donde se da este aprovisionamiento. Esto es debido a que muchos empresarios han decidido no tener fábricas ni trabajadores, por lo que trasladan sus máquinas a los trabajadores a domicilio. Con ello no sólo se ahorran los costos de seguridad social sino otros costos indirectos como el de electricidad, mantenimiento de la maquinaria, renta de locales, etc.

¹¹ Más bien se refieren a recibir orientación sobre cómo deben elaborar las piezas.

¹² Cuando hablan de financiamiento se refieren a que el patrón, en ocasiones, les puede proporcionar dinero para comprar la materia prima.

En términos generales, cuando se da a maquilar una prenda se le entrega al maquilero la tela cortada y algunos accesorios, pero no siempre le dan todas las materias primas que se necesitan como hilo, broches, etc.; ya que en el caso concreto del hilo es muy difícil de controlar por parte del patrón.

V.3.3 Desventajas del trabajo a domicilio

Del cuadro número doce se desprende que estos trabajadores enfrentan problemas serios en sus ingresos, pues la mayoría comentó que no siempre hay trabajo y que les devuelven la prenda o les hacen descuentos por defectos, reflejándose en sus respuestas la problemática por su alto grado de dependencia de quienes los contratan. Con menos frecuencia se quejan de que en ocasiones no entregan los materiales a tiempo originando más problemas para la entrega a tiempo de las prendas confeccionadas. La falta de capacitación hace que muchos se quejen de que les devuelven la prenda por tener defectos, la cual tienen que volverla a hacer.

Cuadro V-12

DESVENTAJAS DE LA MAQUILA DOMICILIARIA

Desventajas de la maquila domiciliaria	Aguascalientes Número de Trabajadores	Yucatán Número de Trabajadores
No siempre hay trabajo	4	9
Devoluciones de la prenda para volverla a hacer	1	4
Descuentos por defectos		3
No les pagan a tiempo	2	3
Pérdida de tiempo por retrasos en la entrega de materiales	1	

Otro problema al que se enfrentan estos trabajadores es que en la mayoría de las ocasiones no les llevan la tela o las prendas cortadas a su domicilio y, en muchas ocasiones, los trabajadores tienen que trasladarse al domicilio del patrón para entregar el trabajo, lo cual les representa pérdida de tiempo y el costo del transporte. Al respecto, la mayoría de los trabajadores de Yucatán tienen que recoger los materiales y entregar las prendas confeccionadas en el domicilio del patrón.

Una característica muy común en este tipo de trabajo es que contribuyen a él varios miembros de la familia, tal como señalaron 4 trabajadores entrevistados de Aguascalientes y 6 de Yucatán. Sin embargo, hay ocasiones que no se dan abasto aun cuando les ayuden hasta cuatro personas de su familia

En términos generales, este trabajo se paga a destajo, es decir, por el número de piezas que elaboran, situación que pudimos constatar en las entrevistas que realizamos. Generalmente, los trabajadores a domicilio se especializan en un tipo de prenda, pues les permite hacer su trabajo más rápido y con mejor calidad. Sin embargo, en ocasiones no tienen trabajo y se ven obligados a aceptar cualquier tipo de maquila.

V.3.4 Financiamiento de las máquinas que utilizan

En el 81 por ciento de los casos, los trabajadores entrevistados tienen máquina propia, la cual adquieren generalmente con sus propios recursos y a veces le piden prestado a algún familiar.

V.3.5 Antigüedad de la maquinaria

En términos generales, las máquinas que utilizan estos trabajadores son muy viejas, ya que cuatro entrevistados nos dijeron que sus máquinas tienen 20 años o más y ocho mencionaron que tienen entre 10 y 20 años. Sólo tres de ellos tienen máquinas con antigüedad menor a cinco años. La mayoría mencionó que las máquinas las compraron usadas, pues no tienen los recursos para comprar una nueva. Hubo una trabajadora en Aguascalientes que como se dedica al bordado manifestó no tener máquinas.

A pesar de la antigüedad de la maquinaria y teniendo en cuenta que los avances tecnológicos en las máquinas para coser no han sido muchos, las máquinas resultan con una tecnología adecuada para el tipo de trabajo que realizan, ya que las labores de costura no son sofisticadas. Sin embargo, el uso de máquinas antiguas hace que algunas labores las tengan que realizar a mano, consumiendo más tiempo para elaborar las piezas.

V.3.6 Jornada de trabajo

Dado que estos trabajadores realizan su trabajo en su domicilio no tienen un horario determinado para hacerlo; éste depende de la premura que tengan para entregar y la cantidad del pedido. Además, es importante considerar que este trabajo es típicamente femenino, ya que a quienes lo realizan les permite realizar las labores del hogar y atender a sus hijos y al marido. En el cuadro siguiente se presentan las respuestas de los entrevistados en relación al número de horas diarias de trabajo.

Cuadro V-13
HORAS DE TRABAJO DIARIO

Número de horas	Número de trabajadores	%
4	1	4.77
5	3	14.28
6	1	4.77
6 a 8	4	19.04
8 a 10	4	19.04
10 a 12	3	14.29
Más de 12 horas	2	9.52
Variable	3	14.29
Total	21	100.0

Podemos observar lo variable de la duración de la jornada de trabajo, pero destaca el hecho que aproximadamente el 43 por ciento trabaja ocho horas o más. Sin embargo, como el salario se fija por prenda y no por horas de trabajo, estos trabajadores nunca perciben el pago de horas extras¹³.

Sin embargo, hay ocasiones en que no tienen trabajo o el trabajo es escaso y en estas circunstancias no perciben ningún ingreso. En épocas que estos trabajadores tienen trabajo laboran más de ocho horas diarias, puesto que tienen que cumplir con el trabajo encargado en el tiempo establecido.

¹³ La LFT señala que las horas extras se pagarán con un ciento por ciento más del salario. En caso de que las horas excedan de nueve a la semana se pagan con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a la jornada.

V.3.7 Situación económica de los trabajadores a domicilio

Por las respuestas de las personas que entrevistamos, encontramos que su situación económica no ha mejorado en los últimos años (52%), sino que en muchos casos ha empeorado (24%). Sólo el 14 por ciento (3 trabajadores) mencionó que de alguna manera su situación ahora es mejor.

La crisis iniciada en 2001 en los Estados Unidos de Norteamérica ha tenido fuerte impacto en las empresas de la ICPV de Aguascalientes y Yucatán, las cuales han disminuido sus ventas y sus utilidades ante la baja de la demanda, ocasionando que los trabajadores a domicilio también se vean afectados.

Los trabajadores no perciben ningún anticipo por su trabajo y las prendas que resulten mal cosidas o acabadas se las regresan para que las elaboren de acuerdo a lo estipulado.

V.3.8 Percepciones económicas de los trabajadores a domicilio

Las percepciones semanales de los trabajadores entrevistados fueron variables. En el caso de Aguascalientes encontramos que el 29 por ciento de los entrevistados gana como máximo \$ 500.00 a la semana, sin embargo hubo un 48 por ciento de los trabajadores que perciben entre \$ 500.00 y un poco más de \$1,000.00. También hubo trabajadores que nos manifestaron que el ingreso es muy variable porque depende de que haya trabajo o no lo haya.

Dicha situación se agrava si consideramos que varios de estos trabajadores son el único sostén de su familia, salvo en el caso de algunas

mujeres casadas que cuentan con la ayuda económica del esposo. Lo anterior pone de manifiesto lo precario de la situación económica de este tipo de trabajadores.

Cuadro V-14

PERCEPCIONES SEMANALES DE LOS TRABAJADORES A DOMICILIO

Percepciones	Aguascalientes		Yucatán	
	No. Trabajadores	Porcentaje	No. Trabajadores	Porcentaje
De \$ 50 a \$ 300			7	50
De \$ 301 a \$ 500	2	29	2	14
De \$ 501 a \$ 800	1	14	4	29
\$ 1,000 o más	1	14	1	7
Variable	3	43		
Total	7	100	14	100

Con relación a los trabajadores de Yucatán, su situación es mucho más precaria. Como se puede observar en el cuadro número catorce, el 50 por ciento de los trabajadores entrevistados obtienen a la semana entre \$ 50.00 y \$ 300.00.

El salario que perciben estos trabajadores se fija por prenda o a destajo, pero no perciben gratificación anual, ni pago de séptimo día; tampoco gozan de vacaciones pagadas, y lo que es mucho más importante: no tienen seguridad social.

En el caso de enfermedad de estos trabajadores o de sus hijos, los trabajadores entrevistados en Aguascalientes nos informaron que ocurren a

los centros de salud, en donde la consulta les cuesta entre \$ 20.00 o \$ 25.00 y en ocasiones les dan la medicina.

En el caso de Yucatán y en concreto en Tekit, existe una clínica del seguro social, y a través del programa de solidaridad les otorgan consulta gratuita, pero a cambio de que hagan "trabajo social", el que nos dijeron que consistía en ir a hacer la limpieza del centro una vez a la semana. En caso de no realizar este servicio social la consulta les cuesta \$ 10.00 y les proporcionan la medicina.

De las entrevistas realizadas podemos concluir que los trabajadores de Yucatán perciben ingresos (en promedio) mucho más bajos que los de Aguascalientes. Por lo que pudimos observar, se debe a que en Yucatán, en los municipios que son eminentemente rurales, no existen fuentes de empleo, por lo que los trabajadores se ven en la necesidad de aceptar cualquier oferta de trabajo, ya que como nos comentaron algunos trabajadores, el trabajo en el campo es muy duro debido al clima y porque además no se saca mucho dinero.

V.3.9 Condiciones de trabajo

Siete (33%) trabajadores entrevistados mencionaron que tiene en su casa un cuarto destinado especialmente a su trabajo. En los demás casos, las máquinas se encuentran en la sala o en las recámaras, lo cual hace muy difícil la elaboración de las prendas y la convivencia familiar.

Cabe destacar que los entrevistados dijeron no estar asegurados en el Seguro Social. En este tipo de trabajo, el patrón no les proporciona prestaciones de seguridad social ni de ningún tipo. Los trabajadores a domicilio que tienen derecho a las prestaciones que otorga el IMSS (que en

nuestra encuesta resultó ser una sola trabajadora en Aguascalientes) es porque su esposo lo está en su trabajo, y por lo tanto tiene derecho como dependiente económico.

V.4 La recaudación del ISR por salarios

A los trabajadores que ganan aproximadamente hasta el equivalente a cuatro salarios mínimos, a pesar de ser contribuyentes de este impuesto no lo causan debido al crédito al salario establecido en el artículo 115 de la ley del ISR.

Como ha quedado demostrado en las encuestas realizadas tanto a empresarios como a trabajadores de la ICPV, los salarios que se pagan oscilan entre dos y tres salarios mínimos; por lo tanto, si suponemos para 2004 un salario de \$ 2,560.29¹⁴ mensuales y de \$ 3,840.43¹⁵ respectivamente, con una proporción de subsidio del 90 por ciento¹⁶ en ambos casos, el cálculo del ISR daría el siguiente resultado:

¹⁴ Equivalente a 2 salarios mínimos generales del área geográfica "C", que para 2004 correspondió a \$ 42.11 diarios.

¹⁵ Equivalente a 3 salarios mínimos generales del área geográfica "C", que para 2004 correspondió a \$ 42.11 diarios.

¹⁶ Subsidio que correspondería si sólo se otorgan las prestaciones mínimas establecidas en la LFT.

Cuadro V-15
CALCULO DEL ISR

Concepto	Dos salarios mínimos	Tres salarios mínimos
Salario mensual	2,560.29	3,840.43
ISR	225.81	361.18
Menos subsidio	101.38	162.54
Menos crédito al salario	360	338.61
Cantidad a entregar al trabajador por concepto de crédito al salario	258.62 =====	176.07 =====

Como se observa en el cuadro número quince, los trabajadores que perciben dos o tres salarios mínimos no sólo no causan el ISR, sino que el patrón les tiene que entregar, por concepto de crédito al salario determinadas cantidades en efectivo. En el caso de aquellos trabajadores que perciben el equivalente a dos salarios mínimos generales, el patrón deberá entregar mensualmente a cada trabajador la cantidad de \$ 258.62 y en el caso de que el trabajador perciba tres salarios mínimos generales el patrón debe entregarle \$ 176.07. Como ya se mencionó, el crédito al salario entregado a los trabajadores, el patrón puede recuperarlo a través del acreditamiento contra el ISR propio o por retención a terceros; por lo tanto el erario federal recibe una recaudación menor derivada de los bajos salarios.

Según Díaz y Mendoza¹⁷, en el 2002 el 75 por ciento de la población ocupada percibió un salario igual o inferior a cinco veces el salario mínimo, y el 50.1 por ciento percibía menos de tres salarios mínimos, observándose

¹⁷ Díaz Gonzáles, Eliseo y Mendoza Cota, Jorge Eduardo, *Evasión fiscal en el impuesto sobre la Renta. Retención de salarios*, México, 2005, p. 38.

además un ingreso inferior de los trabajadores ocupados en el sector informal de la economía¹⁸.

Díaz y Mendoza¹⁹ señalan que el gasto fiscal en 2002 (incluyendo trabajadores formales e informales) representaría 85,215.0 millones de pesos que representan el 3.4 por ciento del PIB, es decir el fisco dejó de percibir esta cantidad por concepto de ISR a salarios. Por lo que se refiere al crédito al salario pagado en efectivo a los trabajadores se estimó en 30,259.7 millones de pesos, representando el 1.2 por ciento del PIB (incluyendo a los trabajadores formales e informales). Si sólo se toma en cuenta a los trabajadores formales, el crédito al salario en 2002 representó 41,849.8 millones de pesos y el crédito al salario pagado en efectivo 8,194.6 millones.

Por lo tanto, el incorporar a los trabajadores de la economía informal al sector formal (en virtud de los bajos salarios que perciben) significaría un gasto fiscal mayor. Quizá por ello el gobierno no se ha preocupado por incorporar a estos trabajadores a la economía formal ya que serían sujetos a percibir (entre otras prestaciones) el crédito al salario, y por otro lado no se incrementaría la recaudación del ISR.

Según estudio realizado por la Universidad Autónoma de Nuevo León²⁰, con los datos de la Encuesta Nacional de Empleo 2000, se estimó que existen 14,022,885 trabajadores informales, representando un 48.3 por ciento del total de la población ocupada.

¹⁸ *Íbidem*, pp. 42-43

¹⁹ *Íbidem*, p. 49.

²⁰ Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Economía, Centro de Investigaciones Económicas, *Tamaño del sector informal y su potencial de recaudación en México*, en www.sat.gob.mx, consultado el 30 de mayo de 2005.

En el estudio mencionado en el párrafo anterior, se observó que aproximadamente el 80 por ciento de los trabajadores informales percibían menos de \$ 3,727.00²¹ mensuales, lo que representa una “carga y no una fuente de recaudación por concepto del ISR”. El estudio llega a la conclusión que: “En caso de formalizarse como asalariados, los individuos que laboran informalmente costaría al fisco \$ 542 millones mensuales²², [... y que] esta cifra anualizada equivaldría a 0.1 por ciento del PIB”. El mencionado estudio señala que

... es conveniente tomar en cuenta que sería necesario incorporar a 11 millones de informales para recaudar poco menos de medio punto porcentual del PIB, mientras que aproximadamente 10 millones de contribuyentes formales generan una recaudación equivalente a 9.9 por ciento del PIB. Esto sugiere que tendría un costo elevado fiscalizar al sector informal.

Quizá el gobierno mexicano no fiscaliza la economía informal por el costo que representa en relación a lo que significaría la recaudación de este sector; sin embargo, es un pésimo mensaje para el sector formal.

V.5 La recaudación del Impuesto sobre la Renta de las empresas de la ICPV

Ya hemos establecido que la recaudación del ISR por concepto de los salarios pagados en la ICPV no genera ingresos fiscales para el país por

²¹ En el estudio realizado por la Universidad Autónoma de Nuevo León, se emplearon las tablas del ISR aplicables en el año de 2003. De la estimación de 14,022,885 trabajadores en la economía informal, se eliminaron a 1,743,505 trabajadores que declaran no percibir pago por su trabajo y a 995,279 trabajadores que declaran desconocer su ingreso mensual; lo que da un saldo de 11,354,101 trabajadores. La cantidad de \$ 3,727.00 mensuales representa el equivalente a 2.8 salarios mínimos de la zona económica "A", que para 2003 fue de \$ 43.65 diarios.

²² Debido al crédito al salario que obtendrían estos trabajadores y que es a cargo del fisco federal.

concepto del ISR, todo lo contrario, al erario federal le cuesta el pago del CS para compensar los bajos ingresos que perciben los trabajadores.

Por lo que se refiere al ISR que las empresas deben pagar por las utilidades que obtengan, la tasa aplicable al resultado fiscal ha variado año con año. Para el año de 2002 la tasa aplicable fue del 35 por ciento, para el 2003 del 34 por ciento y para el 2004 del 33 por ciento²³.

Según el INEGI, las ventas totales realizadas en el mercado interior por la industria textil y del vestido en 1998 fueron de \$ 24,961,830 miles de pesos²⁴ y las utilidades reportadas de \$ 428,355 miles de pesos²⁵; es decir, la utilidad representó un 0.02 por ciento de las ventas. Lo primero que llama la atención es el porcentaje tan bajo de utilidades que obtuvo esta industria en el año de 1998.

Cuadro V-16

**VENTAS TOTALES DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DEL VESTIDO EN
EL MERCADO INTERIOR**
(miles de pesos)

1996	1997	1998	1999	2000	2001
18 257 606	22 334 766	24 961 830	27 053 119	28 226 406	25 342 791

Fuente: INEGI, *La industria textil y del vestido en México 2002*, p. 91.

²³ Para el año de 2005 la tasa aplicable será del 30 por ciento. Esta tasa irá disminuyendo año con año, hasta llegar en 2007 a una tasa del 28 por ciento, artículo 2º de las Disposiciones de Vigencia Temporal de la Ley del ISR 2005, fracción I, inciso a) y fracción II, inciso a).

²⁴ INEGI, *La industria textil y del vestido en México*, México, 2002, p. 91.

²⁵ *Ibidem*, p. 67

Estas utilidades tan bajas probablemente se deben a la entrada en vigor del TLCAN, por virtud del cuál las prendas elaboradas en México tenían un tratamiento preferente en Estados Unidos de Norteamérica siempre y cuando hubiesen sido elaboradas con materiales procedentes de dicho país, lo que significó que en la elaboración de las prendas para exportación no se utilizasen materiales de origen mexicano y prácticamente el único valor agregado era la mano de obra.

Tratándose de la industria maquiladora de exportación, las utilidades tan bajas que se reportan puede deberse a los márgenes tan bajos con que se trabaja en esta industria, la que basa sus utilidades en los grandes volúmenes de producción. También es posible que las maquiladoras de capital extranjero prefieran reportar sus ganancias en el país de origen de dicho capital o del lugar en donde se lleva a cabo la comercialización de los productos.

Por lo que se refiere a las ventas en el mercado nacional, el porcentaje tan bajo de utilidades puede deberse a la evasión fiscal y a la economía informal que existe en esta industria. Hemos visto que en la ICPV se utiliza el trabajo a domicilio y la subcontratación de pequeños talleres, en donde el salario que se paga además de ser bajo, los trabajadores no se encuentran asegurados ante el SS ni se pagan las cuotas al INFONAVIT, lo que trae como consecuencia que los sueldos pagados no sean deducibles para efectos del ISR de las empresas. Al no ser deducible el pago de salarios, la utilidad se incrementa para efectos fiscales; sin embargo, muchas de las ventas se realizan al mercado informal; es decir no se facturan, lo que

genera pérdidas fiscales derivadas de estas ventas al mercado informal, adicionada por las compras de insumos y de los gastos de fabricación.²⁶

La recaudación en México es de las más bajas. Tello²⁷ señala que la recaudación en México representa el 15.4 por ciento del PIB, pero si se le resta lo aportado por Petróleos Mexicanos (PEMEX), la recaudación fiscal representa un poco menos del 10 por ciento del PIB, siendo el promedio de la OCDE (organización de la que México forma parte) el 28 por ciento del PIB.

La baja recaudación en México tiene su origen, entre otros, en la expulsión de trabajadores del sector formal hacia el informal lo que trae como consecuencia, entre otras, la disminución en la recaudación del ISR sobre salarios y las cuotas de seguridad social. Por otro lado, tanto la contratación de trabajadores en el sector informal como las ventas que se realizan a este sector y por consiguiente sin facturación, conlleva una evasión tanto del ISR a las empresas como del Impuesto al Valor Agregado (IVA), así como las cuotas de seguridad social.

En relación con la recaudación del ISR, este impuesto en México representa el 4.7 por ciento del PIB, mientras que el promedio de los países de la OCDE es del 14 por ciento del PIB.²⁸

²⁶ Hasta el año de 2004, las empresas deducían las compras de materias primas, productos semiterminados y mercancías, en lugar de deducir el costo de ventas. A partir del año de 2005 se deducirá el costo de ventas, por lo que se espera un incremento en la recaudación.

²⁷ Tello, Carlos, "Política económica: finanzas públicas", en Villarespe Reyes, Verónica (coordinadora), *XXI Seminario de economía mexicana/ 2005. La política económica del gobierno actual: análisis y perspectivas. ¿Hacia donde va México?*, Memorias, México, UNAM-IIEc, 2005.

²⁸ *Idem*.

La baja recaudación también está relacionada, como señala Tello²⁹ con “la distorsión en la distribución de la carga tributaria”, al privilegiar los gravámenes al ingreso derivado del trabajo y beneficiando al derivado de la renta y la riqueza. En efecto, el impuesto sobre salarios grava con una tarifa progresiva a los salarios, la que resulta elevada para los bajos salarios, en cambio beneficia a los trabajadores con salarios más elevados.³⁰

También es importante señalar como causa de la baja recaudación la ineficiencia en la fiscalización por parte de la autoridad hacendaria, así como las exenciones, estímulos, tratamientos especiales y subsidios que contienen las leyes.

Por lo anterior, el ISR que el erario federal recauda sobre las utilidades de las empresas es mínimo, considerando el volumen de las ventas realizadas; ya que resulta difícil pensar que un empresario arriesgaría su capital para obtener una utilidad menor al uno por ciento anual; por lo tanto podemos deducir que en algunos casos se deba a una mala administración de las empresas, en otros a una planeación fiscal para reducir el pago del ISR, como es el caso de adquisición de inventarios para disminuir la utilidad y en algunos otros a la evasión fiscal.

V.6 La recaudación del Impuesto al Valor Agregado de las empresas de la ICPV

Las empresas maquiladoras de exportación no pagan el Impuesto al Valor Agregado (IVA) a la entrada de la materia prima al país, dado que

²⁹ *Ídem.*

³⁰ Esto se agudizará en 2006, ya que la tasa para salarios de \$ 0.01 a \$ 2,500,000.00 será del 25 por ciento, mientras que los salario superiores a \$ 2,500,000.00 pagarán una cuota fija de \$ 625,000.00 y sobre el excedente se pagará el 28 por ciento según el artículo 177 de la Ley del ISR.

entran bajo el régimen de importación temporal. De igual manera, la exportación que realizan de los productos ensamblados se grava a la tasa del cero por ciento del IVA, lo que les da derecho a solicitar la devolución de este impuesto que hayan pagado por los insumos y gastos en que hayan incurrido en el ensamble o fabricación de prendas de vestir, tales como energía eléctrica, rentas, honorarios; compra de insumos, etc.

En cuanto a las empresas que realizan sus ventas en el mercado nacional, existe una gran evasión en este impuesto, debido a que muchas empresas (pequeñas y micro) evaden el pago de este impuesto al realizar ventas sin facturas al mercado informal y a pequeños establecimientos que no desean reportar el total de sus ventas.

Por lo que se refiere al IVA, Tello³¹ señala que la "productividad de este impuesto –recaudación como porcentaje del PIB entre la tasa general del impuesto– es de tan sólo del 20 por ciento,... y el promedio de los países de la OCDE es de cerca del 40 por ciento".

³¹ Tello, Carlos, op. cit. nota 24.

VI CONCLUSIONES

VI CONCLUSIONES

De las encuestas y entrevistas realizadas en el mes de febrero de 2003 en Aguascalientes y enero de 2004 en Yucatán con relación a las preguntas de investigación y a las hipótesis planteadas con relación a los salarios y los costos salariales en la ICPV así como la recaudación que obtiene el erario federal por el ISR sobre los salarios, llegamos a las siguientes conclusiones:

Organización del trabajo

En las empresas de la ICPV la organización de la producción y del trabajo sigue siendo de tipo taylorista-fordista. En la investigación de campo llevada a cabo en febrero de 2003 en Aguascalientes y en enero 2004 en Yucatán, no se observó la implementación de círculos de calidad o de equipos de trabajo en las empresas visitadas. Lo anterior concluimos que es debido a las labores rutinarias que realizan los trabajadores en donde la opinión o propuestas del trabajador no son importantes para la producción. En esta industria (sobre todo en las maquiladoras), lo importante es producir el mayor número de piezas sin defectos, y los salarios están sujetos a bonos de productividad en la mayoría de los casos.

En los talleres pequeños, los trabajadores realizan diversas funciones; sin embargo, en las maquiladoras y las grandes empresas los trabajadores sólo realizan una función, aunque están entrenados para realizar diferentes funciones.

De las empresas visitadas en Aguascalientes, el 23 por ciento de ellas se dedica a la maquila y en Yucatán el 18 por ciento. Sin embargo, algunas

de las empresas que se dedican a la maquila –sobre todo las micro y pequeñas– lo hacen sólo para mantener sus negocios en marcha, dado que la recesión en los Estados Unidos afectó sus pedidos, pero reconocen que la maquila sólo es negocio si se trabajan grandes volúmenes, puesto que la utilidad que se obtiene por pieza es muy baja. Sin embargo estaban esperanzadas en que la situación mejoraría y no querían perder a sus trabajadores porque reconocen que son buenos, aunque las cuotas del SS los están aniquilando.

Por otro lado, el 44 por ciento de las empresas entrevistadas en Aguascalientes dan a maquilar su producción y en Yucatán el 54 por ciento lo hace. Según las respuestas de los dueños o administradores de las empresas entrevistadas tanto en Aguascalientes como en Yucatán, han optado por dar a maquilar sus trabajos porque los costos derivados de la contratación de trabajadores, como es el caso de la seguridad social, son muy elevados. Lo anterior demuestra la primera parte de la primera hipótesis planteada en nuestro trabajo de investigación en el sentido de que una de las formas que las empresas mexicanas han utilizado para reducir los costos laborales es a través de la subcontratación laboral.

En relación con la maquila, en las empresas grandes se realiza normalmente todo el proceso, excepto el diseño y distribución. En los pequeños talleres la maquila sólo consiste en la costura de las prendas, puesto que normalmente se las envían ya cortadas.

El TLCAN, el incremento en el empleo y la maquila

A partir de la firma del TLCAN, los empleos en la ICPV se incrementaron. Según datos del INEGI, en 1993 el personal ocupado en esta

industria fue de 204 612, mientras que en 1998 fue de 457 101; es decir, en este periodo los empleos se incrementaron en un 223 por ciento. En 2001, según el IMSS en el subsector de prendas de vestir se generaron 673 000 empleos a pesar de que en ese año se perdieron 110 000 en relación con el año anterior debido a la recesión económica del mercado de los Estados Unidos.

Este incremento en el número de empleos se debe primordialmente a las empresas maquiladoras, ya que como pudimos observar en el trabajo de campo llevado a cabo, aquellos empresarios que producían para el mercado nacional han desaparecido o estaban a punto de hacerlo debido a la competencia y al contrabando de prendas principalmente procedentes de China. Los que han sobrevivido son aquéllos que se han dedicado a la maquila o los que tienen una marca propia, que son los menos y sus mercados son locales en la mayoría de los casos.

Debido a la dependencia económica con los Estados Unidos, la recesión en este país repercutió en las empresas maquiladoras. En las entrevistas realizadas a las empresas, el 54 por ciento de ellas en Aguascalientes se encontraban utilizando como máximo el 50 por ciento de su capacidad instalada, mientras que en Yucatán el 56 por ciento de las empresas utilizaban hasta un 60 por ciento de su capacidad. Lo anterior trajo como consecuencia el despido de trabajadores.

Así como la firma del TLCAN impulsó el establecimiento de empresas maquiladoras e incrementó el número de empleos, también las crisis económicas de Estados Unidos afectan los empleos en México, dado que la mayor parte de las empresas maquiladoras surten el mercado estadounidense. Al respecto, los empresarios entrevistados en

Aguascalientes en el año de 2003 manifestaron haber despedido a 4 528 operarios, y por lo que se refiere a Yucatán, en el año de 2004 los empresarios informaron haber despedido a 860 operarios. La razón de estos despidos fue la recesión económica de Estados Unidos que hizo disminuir los pedidos. Otra razón que manifestaron algunos empresarios fue la del contrabando y los productos Chinos con los que no pueden competir en precio.

Los salarios

De los empresarios entrevistados tanto en Aguascalientes como en Yucatán, ninguno manifestó pagar más de cuatro salarios mínimos generales a sus obreros trabajadores. El 74 por ciento de los empresarios encuestados en Aguascalientes paga entre uno y tres salarios mínimos a sus obreros y en Yucatán el 90 por ciento paga entre uno y tres salarios mínimos. Sin embargo, en Yucatán es en donde se pagan menores salarios, ya que el 54 por ciento de los empresarios manifestaron pagar entre uno y dos salarios mínimos generales, en contraste con Aguascalientes en donde sólo el 13 por ciento de empresarios se encuentra en este rango. redactar

A pesar de los bonos de productividad, los trabajadores de la ICPV siguen percibiendo el mismo salario antes y después del TLCAN. Según el INEGI, en 1998 los trabajadores de la ICPV percibían en promedio el equivalente a un poco más de dos salarios mínimos generales y la misma percepción la encontramos para el año de 1998. Es decir, con el TLCAN los trabajadores de la ICPV no se han visto beneficiados en sus ingresos ni en sus prestaciones sociales como veremos más adelante. Por lo tanto la segunda hipótesis de nuestra investigación se ha visto confirmada.

Por lo que se refiere a las remuneraciones pagadas en la industria manufacturera en general y los pagados en la industria textil y del vestido podemos observar en el cuadro VI-1 que en esta industria las remuneraciones que se pagan son más bajas. En la industria manufacturera, las remuneraciones equivalen a 4.9 salarios mínimos generales¹ en 1996, mientras que para el mismo periodo en la industria textil y del vestido fueron de 2.9 salarios mínimos generales; en 1997 fueron de 5.2 y 3 salarios mínimos generales respectivamente; en 2000 fueron de 5.9 y 3.5 salarios mínimos generales respectivamente.

Cuadro VI-1

**REMUNERACIONES DE ASALARIADOS DE LA INDUSTRIA
MANUFACTURERA Y DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DEL VESTIDO**

(remuneraciones en miles de pesos)

Año	Industria manufacturera		Industria textil y del vestido	
	Trabajadores	Remuneraciones	Trabajadores	Remuneraciones
1996	3 278 436	126 268 832	548 010	12 604 517
1997	3 566 045	164 832 219	620 088	17 096 506
1998	3 773 206	208 037 397	657 228	21 723 406
1999	3 913 387	254 612 869	704 228	27 201 097
2000	4 096 309	310 471 787	746 596	33 928 791

Fuente: INEGI, La industria textil y del vestido en México, México, INEGI, 2002, pp 16 y 17.

Con lo anterior queda demostrada la hipótesis número tres que planteamos para realizar esta investigación, en el sentido de que los salarios que se pagan en la ICPV son más bajos que los pagados en la industria manufacturera.

¹ Se tomo el salario mínimo general del área geográfica "B" considerado como promedio, siendo los siguientes: 1996 \$ 21.38; 1997 \$ 24.50; 1998 \$ 28.00; 1999 \$ 31.90 y 2000 \$ 35.10. Hay que tener en cuenta que en las remuneraciones se incluyen tanto los sueldos como los salarios; es decir, se incluyen las remuneraciones tanto de los obreros como de los empleados.

Las prestaciones sociales y de seguridad social

Por lo que se refiere a las prestaciones sociales que reciben los trabajadores, en términos generales sólo perciben las mínimas establecidas en la LFT; es decir, quince días de aguinaldo, vacaciones pagadas y prima vacacional. En las empresas maquiladoras que se encuentran alejadas de los lugares en donde habitan los trabajadores se les presta el servicio de transporte. Las empresas prestan este servicio por conveniencia propia para asegurarse la asistencia del trabajador y en épocas de alta demanda de trabajadores es una forma de asegurarse de obtener los trabajadores necesarios. En Aguascalientes, de las empresas encuestadas el 31 por ciento de ellas otorgan esta prestación a los trabajadores, mientras que en Yucatán prestan este servicio solo el 13 por ciento de las empresas encuestadas.

Ninguna de las empresas encuestadas tanto en Aguascalientes como en Yucatán ofrecen prestaciones adicionales a los trabajadores como pueden ser i) fondo de ahorro, ii) vales de despensa, iii) becas educacionales tanto para el trabajador como para sus hijos, etc. Estas prestaciones no formarían parte del salario base de cotización para efectos del SS, lo que sería beneficioso para el patrón y para los trabajadores pues no quedaría gravado con el ISR. Lo anterior redundaría en costos más bajos para los patrones.

Los trabajadores de las grandes y medianas empresas y las maquiladoras se encuentran asegurados en el SS no así los trabajadores de pequeños talleres y los trabajadores a domicilio. La razón que dieron los empresarios para no asegurar a sus trabajadores es que resulta muy costoso y no pueden competir con sus productos. En Aguascalientes el 95 por ciento

de los empresarios entrevistados manifestaron tener asegurados a sus trabajadores ante el SS, mientras que en Yucatán sólo el 85 por ciento lo hace. Es de resaltar que en Yucatán los medianos y pequeños empresarios han optado por dar a maquilar su producción para eludir las responsabilidades laborales y el aseguramiento de los mismos ante el SS, habiendo pasado de industriales a comerciantes puesto que sólo se dedican a conseguir pedidos y mandarlos a maquilar a pequeños talleres o a trabajadores a domicilio.

La subcontratación y los trabajadores a domicilio

Las empresas mexicanas de la ICPV, sobre todo la mediana y pequeña han optado por dar a maquilar su trabajo, ya sea a talleres pequeños o a trabajadores a domicilio. En algunos casos, los empresarios han desplazado sus máquinas hasta los domicilios de los trabajadores; en otras, han llevado sus máquinas a pequeños poblados rurales (como en el caso de Tekit), en donde no existen suficientes fuentes de empleo, con lo cual logran tener mano de obra muy barata, dócil, sin el pago de prestaciones sociales ni de seguridad social y sin ninguna obligación patronal, violando todas las disposiciones legales relacionadas con la contratación de trabajadores.

La contratación de trabajadores a domicilio también representa un ahorro en los gastos indirectos de fabricación dado que: no pagan el mantenimiento de la maquinaria, energía eléctrica, renta y otros gastos indirectos. Además, cuando no hay trabajo no tienen que indemnizar a los trabajadores. Tampoco pagan horas extras, pues a los trabajadores se les paga por pieza, sin importar el número de horas que laboren o los miembros de la familia que contribuyan a entregar el trabajo a tiempo.

En cuanto a las condiciones de trabajo, estos trabajadores generalmente no tienen un lugar especial en su domicilio en donde trabajar, sino que el lugar de trabajo se encuentra dentro de la habitación, lo cual hace muy difícil la convivencia familiar y la elaboración de las prendas.

Ninguno de los trabajadores a domicilio entrevistados tanto en Aguascalientes como en Yucatán perciben prestaciones sociales ni se encuentran asegurados ante el SS, por lo que su situación es muy precaria.

En épocas de mayor demanda de este tipo de trabajo la familia del trabajador ayuda a las labores de maquila, trabajando más de ocho horas diarias sin el pago de horas extras. Cuando no hay trabajo, estos trabajadores tienen que buscar otro medio de sustento, pues el patrón no les da ningún apoyo.

En cuanto a los salarios que perciben semanalmente estos trabajadores, por lo que se refiere a Aguascalientes, el 29 por ciento de ellos percibe hasta \$ 500.00. En el caso de Yucatán, la situación de estos trabajadores es mucho más precaria pues el 50 por ciento de los entrevistados manifestaron obtener entre \$ 50.00 y \$ 300.00 semanales.

Como señala De Buen², “el principal argumento en contra del trabajo a domicilio se encuentra en que por su clandestinidad, difícilmente puede ser objeto de un control eficaz, lo que evidentemente se presta a la explotación desmedida de quienes lo ejecutan, por parte de sus patrones”.

² De Buen lozano, Nestor, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2004, p. 509.

Con lo anterior han quedado demostradas la primera y cuarta hipótesis planteadas en nuestra investigación.

Los costos laborales

En cuanto a los costos laborales inherentes a la contratación de trabajadores, estos representan un 41.16 por ciento, de los cuales el 31.64 por ciento corresponde a la seguridad social; el 5 por ciento al INFONAVIT y el 4.52 por ciento a las prestaciones sociales mínimas establecidas conforme a la LFT. Lo anterior sin tomar en cuenta el impuesto local a las nóminas y el impuesto sustitutivo del crédito al salario en vigor en 2002 y 2003.

Si comparamos las cuotas de seguridad social pagadas en México con otros países de Centro América como la República Dominicana, El Salvador y Guatemala, estas cuotas en México resultan ser más caras; por ejemplo, en México las cuotas de seguridad social representan el 34.97 por ciento del salario, mientras que en la República Dominicana representa el 9.5 por ciento. Cabe aclarar que las cuotas obreras en todos los países de América Latina son mayores que las de México, a excepción hecha de la República Dominicana. En algunos países como Argentina, las cuotas de seguridad social comprenden también el seguro de desempleo, el cual en México no existe.

Por otro lado, si comparamos el costo de las cuotas de seguridad social de Canadá, México y Estados Unidos, el porcentaje total de ellas en Estados Unidos y México es el mismo y en Canadá es un poco mayor. Sin embargo, la cuota patronal es mucho mayor en México que en Canadá y Estados Unidos.

El costo de la seguridad social de los países industrializados en relación con México es mucho más elevado, sobre todo la cuota obrera, ya que en países como Holanda ésta llega a representar un 22 por ciento. Sin embargo, en Suecia (país que cuenta con una seguridad social amplia), tanto la cuota obrera como la patronal representan el 10 por ciento cada una, representando el 4 por ciento del PIB en 2001; por el contrario, la seguridad social en Suiza representó el 12 por ciento del PIB, mientras que en Canadá representó el 3 por ciento del mismo.

El costo de la cuota patronal de seguridad social en México es, sin considerar los impuestos locales a las nóminas y el impuesto federal sustitutivo del crédito al salario (que sólo estuvo vigente en 2002 y 2003), más elevado que en otros países.

Debido al federalismo fiscal, por lo que se refiere al impuesto local sobre nóminas, para algunos estados de la República Mexicana representa un alto porcentaje de sus ingresos propios, por lo cual casi todos los estados lo contemplan.

Si además consideramos la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y los costos de despido de los trabajadores, el costo de un trabajador en esta industria puede representar hasta un 79.32 por ciento.

En este apartado ha quedado confirmada nuestra hipótesis de trabajo número cinco.

La recaudación del ISR sobre salarios

De los salarios que se pagan en la ICPV a los obreros, el erario mexicano no recauda cantidad alguna por concepto del ISR sobre estos ingresos. Además, al aplicar las disposiciones establecidas en el artículo 115³ de la ley del ISR, el patrón tiene que entregarle a los trabajadores el crédito al salario, que es una cantidad que se debe entregar a los trabajadores que perciben el equivalente entre uno y cuatro salarios mínimos aproximadamente (dependiendo de la proporción del subsidio). Este crédito al salario tiene la finalidad de compensar los bajos ingresos que perciben estos trabajadores. Así en 2004 cada uno de los trabajadores de la ICPV le costó al erario federal entre \$ 258.62 y \$ 176.07 mensuales, dependiendo de que los trabajadores percibiesen el equivalente de dos o tres salarios mínimos generales.

Por otro lado, el “complementar” los bajos salarios de los trabajadores con el crédito al salario a cargo del fisco federal, alienta a los patronos a pagar bajos salarios.

³ Para 2004 este crédito al salario va de \$ 360.35 a \$ 157.41 mensuales, dependiendo del monto de los ingresos que sirven de base para el cálculo del ISR (artículo 115). Sin embargo estas cantidades se llevan contra el impuesto causado; es decir, los trabajadores no reciben el 100 por ciento del crédito al salario que les corresponde según sus ingresos, sino que este CS se ve disminuido con el ISR correspondiente. En resumen, este CS evita que se graven con el ISR a aquellos trabajadores cuyos ingresos fluctúan entre uno y cuatro salarios mínimos (aproximadamente); así, los trabajadores que se encuentran en este rango de salarios perciben una cantidad “extra” por concepto del CS, correspondiéndoles un CS mayor a los que perciben ingresos más bajos. Sin embargo, aún a trabajadores que perciban el mismo ingreso no les corresponde el mismo CS debido a que el cálculo está sujeto a una proporción que se ve afectada por las prestaciones exentas que reciban los trabajadores. Así, aquellos que reciban una mayor cantidad de prestaciones exentas para efectos del ISR, le corresponderá una proporción menor de CS. Ver artículo 114 para el cálculo de la proporción del subsidio y el artículo 109 para los ingresos exentos de las personas físicas, ambos correspondientes a la LISR

Si bien es cierto que la ICPV es generadora de empleos, sobre todo después de la firma del TLCAN; también es cierto que los empleos que genera son de bajos salarios por lo que al erario federal tiene que compensarlos con el crédito al salario.

Este crédito al salario que debe entregar el patrón en efectivo a los trabajadores, lo deduce contra el ISR propio o el derivado de retenciones a terceros.

En el caso de los trabajadores a domicilio, además de percibir ingresos precarios ni siquiera obtienen el crédito al salario, puesto que los patronos que los contratan no los tienen registrados como trabajadores formales.

Independientemente de las violaciones a las disposiciones laborales por no tener inscritos a los trabajadores a domicilio ante el SS y no otorgarles las prestaciones sociales que señala la legislación laboral, esta situación trae aparejada una problemática para los empresarios al no tener el comprobante de los sueldos pagados; por lo tanto, las prendas tienen que venderlas sin factura, de lo contrario tendrían que pagar el ISR sobre utilidades que no son reales. Desde luego, estas ventas se hacen al mercado nacional que realiza ventas al público en general o en la economía informal. Esto redundará en un incremento de la economía informal e ilícita y en una baja recaudación.

Con este apartado ha quedado confirmada nuestra hipótesis de trabajo número seis en el sentido de que la recaudación del erario federal se ve disminuida con el crédito al salario que debe entregarse a los trabajadores de bajos ingresos.

Un gobierno que cierra los ojos ante la explotación de trabajadores y que tal parece que apoya estas prácticas y, que si bien no las apoya abiertamente por lo menos no las combate, dado que alivia, aunque sea de manera provisional, precaria y temporal, el gran desempleo existente en el país, un gobierno así está condenando a la sociedad a no dejar de ser un país de explotados, está dejando de percibir ingresos fiscales para promover el bienestar social y está generando una cultura de informalidad.

La solución momentánea de dar trabajo a muchos desempleados a través del mercado informal, sin ninguna protección social, es una actitud irresponsable, ya que tarde o temprano toda la población tendrá que hacerse cargo de la salud de estos trabajadores.

VII RECOMENDACIONES

VII RECOMENDACIONES

Como resultado de la investigación llevada a cabo, nos permitimos hacer algunas recomendaciones de manera enunciativa, conscientes que la implementación de algunas de ellas llevará tiempo y sus resultados sólo podrán ser evaluados en el largo plazo. Sin embargo, y ante la próxima elección del presidente de México, es una propuesta que pensamos puede ser tomada en cuenta por los gobernantes. Otras ya existen en la legislación actual, sólo es cuestión de que el gobierno las aplique.

1. A nivel jurídico existen las instituciones que protegen a los trabajadores a domicilio, lo único que se requiere es que el gobierno vigile su aplicación a través de inspecciones tanto por parte de la Inspección del Trabajo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como del IMSS. La propia LFT establece en su artículo 320 la obligación a los patrones de llevar un libro de registro de trabajadores a domicilio, el que debe estar autorizado por la Inspección del Trabajo y que debe estar a disposición de ésta, la investigación llevada a cabo muestra que este ordenamiento es letra muerta, promoviendo en forma indirecta la explotación de éste tipo de trabajadores.

2. Si bien es cierto que la tecnología y los vaivenes de la economía mundial hacen que muchos trabajadores pierdan sus empleos, también es cierto que el gobierno debería implementar políticas públicas para crear empleos y para capacitar a los trabajadores en el uso de las nuevas tecnologías.

3. En virtud de que el gobierno ha declarado a la industria textil y del vestido como industria prioritaria y siendo intensiva en el uso de mano de obra, el gobierno debería apoyar tanto a los pequeños talleres como a los

trabajadores a domicilio para que pudiesen asociarse para poder convertirse en productores y distribuidores de su propia producción.

Para ello, el gobierno debería promover las asociaciones de pequeños empresarios, talleres y trabajadores a domicilio, en donde el Estado participe como accionista con capital de riesgo de forma tal que: i) se organice a este sector, ii) se le provea de equipo moderno y suficiente, iii) tenga acceso a insumos a precios competitivos a través de compras masivas, iv) acceso a créditos blandos, v) se les de capacitación, sobre todo en lo que se refiere a calidad y organización de la producción y vi) se les apoye en la comercialización de sus productos.

Un área muy importante que debe promover y apoyar el gobierno es el desarrollo del diseño para crear marcas y moda propias, ya que este sector es el que más utilidades genera.

Además de la participación del Estado, también deberían participar las Instituciones de Educación Superior (IES) organizando y entrenando a este sector; es decir, vincular las IES con las empresas. A través de éste trabajo, los estudiantes podrían realizar tanto su servicio social como la elaboración de su trabajo recepcional.

Con las medidas anteriores se crearía la posibilidad de que estos trabajadores pudiesen ascender en la cadena productiva de la confección, de mejorar la calidad, de comercializar su producto y de introducir mejoras e innovaciones, lo que redundaría en beneficio del país.

4. Hay que promover la creación de cadenas productivas que hagan el diseño, el marketing y la distribución; se requiere crear marcas propias y

rescatar a la industria textil para utilizar los insumos nacionales y así poder sostener el margen competitivo.

Como señala Gereffi¹

"El ascenso a niveles productivos superiores, es un proceso de mejoramiento en la capacidad de una empresa o de una economía, que se desplaza hacia nichos económicos más lucrativos, tanto de capital más refinado tecnológicamente como de destreza más intensiva. Este ascenso opera en varios niveles diferentes de análisis:

1. *Dentro de las fábricas*, donde implica trasladarse desde artículos baratos hacia los caros, de productos sencillos hacia los complejos, y de pedidos pequeños hacia los grandes.
2. *Dentro de las redes empresariales*, aquí comprende un movimiento desde la producción masiva de bienes estandarizados hacia una flexible de mercancía diferenciada.
3. *Dentro de las economías locales o nacionales*, el ascenso productivo abarca el movimiento de fabricación sencilla de insumos importados hacia formas más integradas de producción de marcas originales registradas y la manufactura de equipo original, lo que significa un mayor uso de los vínculos hacia delante y hacia atrás en escala local o nacional.
4. *Dentro de las regiones*, incluye desplazarse desde los flujos del comercio bilateral, asimétrico e interregional hacia una división del trabajo interregional más desarrollada, que incorpora todas las fases de la cadena productiva, desde el suministro de materias primas hasta la producción, distribución y consumo.

Como señala Conde², el pretender la reactivación "de la economía nacional a partir de una apertura indiscriminada y unilateral, es arrojarse a sufrir los impactos de una economía mundial cuyo signo todavía es la inestabilidad" y, esta apertura solo podrá tener éxito "si se apoya en un fortalecimiento del tejido

¹ Gereffi, Gary, "Globalización, cadenas productivas y pasaje de naciones a eslabonamientos superiores. El caso de la industria internacional del vestido", en Basave, Jorge, et al., *Globalización y alternativas incluyentes para el siglo XXI*, México, Porrúa, 2002, pp. 109 y 110.

² Conde, Raúl, "La dimensión internacional de la reestructuración económica: un orden económico internacional incierto", en *Economía Internacional. Conceptos, teorías y enfoques*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 1992, p. 34.

industrial nacional, cuidando celosamente el crecimiento de los distintos eslabones de las cadenas productivas, además de fortalecer las capacidades científico-técnicas de la población”.

5. Imponer impuestos locales o federales a las nóminas inhibe la contratación de trabajadores, por lo tanto deberían ser eliminados. En todo caso, si se establecen impuestos estatales a las nóminas, esos recursos deberían destinarse a la capacitación de los trabajadores y a la creación de fuentes de empleo.

6. Por lo que se refiere a las cuotas de seguridad social, debería cambiarse la participación en el pago de las cuotas entre trabajadores y patrones, sobre todo en el rubro de enfermedades y maternidad, en el que el patrón debe cubrir el 17.80 por ciento más una cuota adicional del 3.06 por ciento por aquellos trabajadores que ganan más de tres veces el salario mínimo para el Distrito Federal. Debería incrementarse la participación obrera en el pago de cuotas por concepto de enfermedades y maternidad, puesto que estas cuotas cubren enfermedades que no están relacionadas con la prestación de un servicio personal subordinado.

La propuesta consiste en que los patrones que paguen salarios equivalentes de uno a tres salarios mínimos del Distrito Federal cubran la cuota de enfermedades tal como se encuentra establecida en la actualidad. A partir de salarios superiores a tres salarios mínimos los trabajadores pagarán el 50 por ciento de esta cuota. Lo anterior se debe a que esta cuota se refiere a enfermedades y maternidad no derivadas del trabajo, por lo tanto es justo que el trabajador pague una parte de las mismas. De esta forma la cuota patronal disminuiría en un diez por ciento. Así, el costo de la seguridad social no sería un pretexto para no asegurar a los trabajadores.

Otro incentivo para que los patrones paguen salarios más elevados sería el establecer que el crédito al salario que se paga a los trabajadores sea a cargo del patrón como una sanción por pagar salarios bajos, en lugar de ser un crédito a cargo del erario federal.

Otra propuesta consiste en fijar salarios mínimos más elevados, lo que traería como consecuencia la reactivación de la economía interna al contar los trabajadores con mayores ingresos para gastar y así reactivar el consumo. por supuesto traería como consecuencia un incremento en la inflación; pero podría planearse a largo plazo, para que los efectos inflacionarios pudiesen controlarse.

7. Debe crearse el seguro de desempleo, debiendo ser la cuota a cargo del patrón. Con esta política se hará más económico el despido de trabajadores, y por otro lado, el trabajador no quedará desprotegido, pues a pesar de que existe la obligación de indemnizar a los trabajadores despedidos, en muchas ocasiones los trabajadores no perciben dicha indemnización.

8. Eliminar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y en su lugar debe establecerse el pago de uno o dos meses adicionales de salarios, que se pagaría una parte en diciembre y la otra en época de inscripciones de los niños al colegio.

Un gobierno que cierra los ojos ante la explotación de trabajadores y que tal parece que apoya estas prácticas y, que si bien no las apoya abiertamente por lo menos no las combate, dado que alivia, aunque sea de manera provisional y temporal, el gran desempleo existente en el país, está condenando a la sociedad a no dejar de ser un país de explotados, está dejando de percibir

ingresos fiscales para promover el bienestar social y está generando una cultura de informalidad y poca confianza hacia el gobierno.

La solución momentánea de dar trabajo a muchos desempleados a través del mercado informal, sin ninguna protección social es una actitud irresponsable, ya que tarde o temprano toda la población tendrá que hacerse cargo de la salud y sobrevivencia de estos trabajadores.

Desde luego que puede haber muchas más propuestas, pero éstas serán materia de trabajos futuros.

VIII BIBLIOGRAFÍA

VIII BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar García, Javier, *La población trabajadora y sindicalizada en México en el periodo de la globalización*, México, Fondo de Cultura Económica, 2001.
- Aguilar Monteverde, Alonso, *Globalización y capitalismo*, México, Plaza y Janés, 2002.
- Alonso, José A., *Maquila domiciliaria y subcontratación en México en la era de la globalización neoliberal*, México, Plaza y Valdés, 2002.
- _____, *Mujeres maquiladoras y microindustria doméstica*, México, Fontamara, 1991.
- Altemburg, Tilman, Wolfgang, Hillebrand y Meyer-Stamer, Jörg. *Building Systematic Competitiveness. Concept and Case Studies from Mexico, Brazil, Paraguay, Korea and Thailand*, Berlin, German Development Institute, 1998.
- Andrews, Edmund L., "White House moves to impose quotas on Chinese Textiles", New York Times, noviembre 18, 2003. [wysiwyg://38/http://www.nytimes.com/2003/11/18/international/asia/18CND-TRADE.html](http://www.nytimes.com/2003/11/18/international/asia/18CND-TRADE.html).
- Arciniega Arce, Rosa Silvia, *Modernización empresarial y corporativismo en el sector textil*, México, Plaza y Valdés-UAM-AFL-CIO, 2002.
- Aspe Armella, Pedro, "El camino mexicano de la transformación económica", México, Fondo de Cultura Económica, 1993.
- Baron, James N., et al, "El curso elegido. Orígenes y evolución de los sistemas de empleo en compañías emergentes", en Carroll, Glenn R y Teece, David J., *Empresas, mercados y jerarquías. La perspectiva económica de los costos de transacción*, México, Oxford, 2000.
- Bulmer-Thomas, Víctor, *El nuevo modelo económico en América Latina: su efecto en la distribución del ingresos y en la pobreza*, México.

- El Trimestre Económico número 84. Fondo de Cultura Económica, 1997
- Bancomext, consulta en Internet el 8 de noviembre de 2003. <http://www.bancomext.com/Bancomext/portal/portal.jsp?parent=&&category=404&docu...>
- Baron, James N., et al, "El curso elegido. Orígenes y evolución de los sistemas de empleo en compañías emergentes", en Carroll, Glenn R y Teece, David J., *Empresas, mercados y jerarquías. La perspectiva económica de los costos de transacción*, México, Oxford, 2000.
- Bradsher, Keith, "The U.S. and China test bounds of trade", New York Times, noviembre 28, 2003. [wysiwyg://19/http://www.nytimes.com/2003/11/28/business/worldbusiness/28trade.html?th](http://www.nytimes.com/2003/11/28/business/worldbusiness/28trade.html?th).
- Basave, Jorge, et al, *Globalización y alternativas incluyentes para el siglo XXI*, México, Miguel Ángel Porrúa, 2002.
- Bulmer-Thomas, Víctor, *El nuevo modelo económico en América Latina: su efecto en la distribución del ingresos y en la pobreza*, México. El Trimestre Económico número 84. Fondo de Cultura Económica, 1997
- Cabazos Flores, Baltasar, "*El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio*", México, Trillas, 2000.
- Calva, José Luis, "Perspectivas y opciones globales ante el cambio mundial", en Basave, Jorge, et al., *Globalización y alternativas incluyentes para el siglo XXI*, México, Porrúa, 2002.
- _____ (coordinador), *Política Económica para el desarrollo sostenido con equidad*, México, UNAM-Juan Pablos, 2002.

- _____ (coordinador general), *Formación de recursos humanos, desarrollo tecnológico y productividad: Situación y alternativas*, México, Juan Pablos Editor, S. A., 1997.
- _____, *El modelo neoliberal mexicano: costos, vulnerabilidad, alternativas*, México, Juan Pablos Editor, 1999.
- _____, "Balance del experimento neoliberal en México", *Problemas del Desarrollo*, número 115-116, México, Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM, 1999.
- Campbell, Bruce, "NAFTA and the canadian labor market", en revista *Momento Económico*, número 92, julio-agosto 1997, México, Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Carrillo, Jorge, "Cambios en los mercados de trabajo de las maquiladoras en México", en revista *Momento Económico*, número 92, julio-agosto 1997, México, Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Nacional Autónoma de México
- Carroll, Glenn R. y Teece, David J., *Empresas, mercados y jerarquías. La perspectiva económica de los costos de transacción*, México, Oxford, 2000.
- Céspedes, Rebeca, "Eliminan protección contra China en 2008", en periódico *Reforma*, Sección A de Negocios, p. 1-A, 9 de mayo de 2003.
- _____, "Eluden pago de arancel" en periódico *Reforma*, Sección A de Negocios, p. 1-A, 8 de mayo de 2003.
- Clegg, Stewsr R., Ibarra, Eduardo y Bueno, Luis, *Administración global. Tensiones entre universalismo teórico y realidades locales*, México, UAM, 1998.
- Climent Beltrán, Juan B, *La modernidad laboral*, México, Esfinge, 2000.

- Colegio de Contadores Públicos de México, Tesis jurisprudenciales más relevantes de 2004, Boletín de la Comisión Fiscal, número 169, 31 de enero de 2005, pp. 13 a 15.
- Conde, Raúl, " Las contradicciones de la estrategia de apertura y la política de ajuste: El caso mexicano", en José Luis Calva (coordinador general), *Problemas macroeconómicos de México. Diagnóstico y alternativas*, Tomo II, México, Juan Pablos Editor, 1995.
- _____ "México: estructura industrial y empleo", *Momento Económico*, México, número 92, julio-agosto de 1997.
- _____ "La dimensión internacional de la reestructuración económica: un orden económico internacional incierto", en *Economía Internacional. Conceptos, teorías y enfoques*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 1992.
- Coriat, Benjamín, "*Los desafíos de la competitividad*", Argentina, Eudeba, 2000.
- _____, *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*", México, Siglo XXI, 2000.
- _____, *El taller y el cronómetro*, México, Siglo XXI, 2000
- Dabat, Alejandro, "Globalización, capitalismo actual y nueva configuración espacial del mundo", en Basabe, Jorge, et. al., *Globalización y alternativas incluyentes para el siglo XXI*, México, Porrúa, 2002.
- Davis, Duane, *Investigación en administración para la toma de decisiones*, México, Thomson, 2001.
- De Buen Lozano, Nestor, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2004.
- _____ et al., *La reforma laboral que necesitamos*, México, UNAM, 2004.

- De La Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1972.
- _____, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 2003.
- De la Garza, Enrique y Bouzas, José Alfonso (coordinadores), *Cambios en las relaciones laborales. Enfoque sectorial y regional*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1999.
- De La Torre Villar Ernesto, et. al, *Historia Documental de México*, México, UNAM, 1984.
- Diario Oficial de la Federación, diversas fechas.
- Días González, Eliseo y Mendoza Cota, Jorge Eduardo, *Evasión fiscal en el impuesto sobre la renta*, México, El Colegio de la Frontera Norte, 2005.
- Drucker, Peter, *La sociedad post capitalista*, Colombia, Norma, S.A. 1994.
- _____, *La administración en una época de grandes cambios*, Buenos Aires, Sudamericana, 1997.
- _____, *Los desafíos de la administración en el siglo XXI*, Buenos Aires, Editorial Sudamericana, 1999.
- Enciclopedia de México, México, Enciclopedia de México, S.A., México, 1977.
- Forrester, Viviane, *El horror económico*, México, Fondo de Cultura Económica, 2001.
- Gary Hamel y C.K. Prahalad, *Competing for the future*, Harvard business school press, Boston, Massachusett, 1994.
- Gereffi, Gary, *El tratado de libre comercio de América del Norte en la transformación de la industria del vestido, ¿beneficio o castigo?*, Santiago, Chile, Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, División de Desarrollo Productivo y Empresarial, 2000.

- _____ "Globalización, cadenas productivas y pasaje de naciones a eslabonamientos superiores. El caso de la industria internacional del vestido", en Basave, Jorge, et al., *Globalización y alternativas incluyentes para el siglo XXI*, México, Porrúa, 2002.
- Gramont, Hubert C. De (coordinador), *Empresas, reestructuración productiva y empleo en la agricultura mexicana*, México, UNAM-Plaza y Valdes, 1999.
- Hanke, Steve H., *Privatización y desarrollo, México*, Trillas, 1989.
- Hernández Laos, Enrique, Garro Bordonaro, Nora y Llamas Huitrón Ignacio, *Productividad y mercado de trabajo en México*, México, Plaza y Valdés, 2000.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, *La industria textil y del vestido en México*, México, INEGI, 2002.
- _____ XII Censo General de Población y Vivienda 2000, consulta en Internet el 8 de noviembre de 2003, www.inegi.gob.mx
- _____ Estadísticas varias.
- Jalife-Rahme, Alfredo, *El lado oscuro de la globalización. Post globalización & balcanización*, México, Cadmo & Europa, 2000.
- Kaplan, Marcos, *Estado y Globalización*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2002.
- Kautsky, Carlos, *Comentarios al capital*, México, Ediciones de cultura popular, 1977.
- Kurcyn Villalobos, Patricia (coordinadora), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión social-UNAM, 2000.
- Lerner Sigal, Berta et al, *Las políticas sociales de México en los años noventa*, México, UNAM-Plaza y Valdés-Flacso, 1996.

- Lóyzaga de la Cueva, Octavio, *La flexibilización de los derechos laborales en la recomposición del capitalismo*, México, UAM, 1997.
- Martin Granados, Ma. Antonieta, "Las cadenas productivas en la industria siderúrgica de Monclova", en Rueda Peiro y Simón Domínguez (coordinadoras): *De la privatización a la crisis: el caso de Altos Hornos de México*, México, Porrúa, 2001.
- Masten, Scott E., "Acerca de Oliver E. Williamson", en Carroll, Glenn R y Teece, David J., *Empresas, mercados y jerarquías. La perspectiva económica de los costos de transacción*, México, Oxford, 2000.
- Martin Granados, Ma. Antonieta, *Impuesto sobre la renta e Impuesto al activo. Personas morales y personas físicas*, México, Thomson, 2005.
- _____, Mireles Arreola, Susana y Valle Solís, Martha, *Impuesto sobre la renta personas físicas no empresarias*, Thomson, 2005.
- _____, "El régimen fiscal de los salarios en el Impuesto sobre la Renta", en Boletín Mexicano de derecho comparado, número 100, enero-abril 2001, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Memorias. Encuentro Trinacional de laboristas democráticos*, México, UNAM, 1999.
- Mendoza Fernández, María Teresa, " La industria maquiladora de la confección en Yucatán", en Rueda Peiro, Isabel, et al.(comp.), *La industria de la confección en México y China ante la globalización*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, Facultad de Contaduría y Administración, Dirección General de Asuntos del Personal Académico, Miguel Ángel Porrúa, 2004.

- Millán René (compilador), *Solidaridad y producción informal de recursos*, México, UNAM, 1994.
- Moliner, María, *Diccionario de uso del español*, España, Gredos, segunda edición, Tomo II, p. 1019.
- Mortimore, Michael, "Competitividad ilusoria el modelo de ensamblaje de prendas de vestir en la cuenca del Caribe", *Comercio Exterior*, México, volumen 53, número 4, abril de 2003.
- North, Douglass C., *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*, México, Fondo de Cultura Económica, 2001.
- Ojeda, Olga, "La cooperación ambiental internacional en la era de la globalización", en *Globalidad. Una mirada alternativa*, Valero, Ricardo (coordinador), México, Miguel Ángel Porrúa, 1999.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social, *Banco de información de los sistemas de seguridad social Iberoamericana*, Madrid, Agencia Española de Cooperación Internacional, Organización Iberoamericana de seguridad social, Comunidad Europea, 2000.
- Organización Internacional del Trabajo, *Las prácticas laborales de las industrias del calzado, el cuero, los textiles y el vestido*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2000.
- _____, *Introducción a la seguridad social*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1984.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, *Taxing wages: Special Feature: Thresholds for paying income tax and social security contributions. 2002-2003*, Paris. OECD, 2004.
- _____, *International trade and core labor standards*, Paris, OECD, 2000.
- _____, *Estudios Económicos de la OCDE 199.*, México, París OCDE, 1999.

- _____. *Regional Competitiveness and Skills*, Paris, OCDE; 1997.
- Ornelas Delgado, Jaime, *El neoliberalismo realmente existente*, México, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 1997.
- Plan Nacional de desarrollo 2001-2006, México, Diario Oficial de la Federación, 30 de mayo 2001.
- Ortiz Wadgymar, Arturo, *La nueva economía mundial. Actualidad de las teorías del comercio internacional en un mundo globalizado*, México, UNAM, 1999.
- Porter, Michael E., *Estrategia competitiva: Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*, México, Compañía Editorial Continental, 2000.
- _____, *Ser competitivo*, Madrid, Deusto, (1999)
- Porter, Michael E., *Estrategia Competitiva. Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*, México, CECOSA, 2000.
- Ricardo, David, *Principios de la economía política y tributaria*, 1ª. ed. de 1817, México, Fondo de Cultura Económica, 1959.
- Rifkin, Jeremy, *Fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, México, Paidós, 1996.
- Roll, Eric, *Historia de las doctrinas económicas*, Colombia, Fondo de Cultura Económica, 1999.
- Román Sánchez, Erick, "Breve visita a la globalización", en *Desarrollo Humano e Institucional en América Latina*, No 36, 26 noviembre 2002, IIG Barcelona, www.bancomundial.org
- Romero, Alberto, *Globalización y pobreza*, 2002, <http://www.eumed.net/coursecon/librería/arglobal/AR-glob-libro.pdf>
- Rubio, Luis, *Políticas económicas del México contemporáneo*, México, Fondo de Cultura Económica, 2001.

- Rueda Peiro, Isabel, *México: crisis, reestructuración económica, social y política*, UNAM-Instituto de Investigaciones Económicas, Siglo XXI, 1998.
- Rueda Peiro, Isabel y Simón Domínguez, Nadima (coordinadoras), *El dilema de la industria del vestido en México*, en dictamen para publicación, México, UNAM-FCA-IIEc.
- _____, et al.(comp.), *La industria de la confección en México y China ante la globalización*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, Facultad de Contaduría y Administración, Dirección General de Asuntos del Personal Académico, Miguel Ángel Porrúa, 2004.
- Sánchez Barrio, Armando, Arellano Bernal, Gloria e Izquierdo Ortega Emma M., *Estudio e interpretación de la nueva ley del Seguro Social. Régimen obligatorio*. México, SICCO, 1997.
- Saxe-Fernández, John, et. al, *Globalización, imperialismo y clase social*, Buenos Aires, Lumen Humanitas, 2001.
- Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, *Programa Nacional de Modernización Industrial y del Comercio Exterior, 1990-1994*, Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, México, 1990.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *La movilidad de la mano de obra en el sector manufacturero de México*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Cuadernos de trabajo número 3, México, 1993.
- Simón Domínguez, Nadima, "Resultados de dos encuestas a empresas de la industria de la confección de prendas de vestir localizadas en los estados de Aguascalientes y Yucatán", en Rueda Peiro, Isabel y Simón Domínguez, Nadima (coordinadoras), *El dilema de la industria del vestido en México*, en dictamen para publicación, México, UNAM-FCA-IIEc.

- Solimano, Andrés (compilador), *Los caminos de la prosperidad: ensayos del crecimiento y desarrollo*, México, El Trimestre Económico número 87, 2ª. Edición 1998.
- Solís Soberón, Fernando y Villagómez, F. Alejandro (compiladores), *La seguridad social en México*. México, El Trimestre económico número 88, Fondo de Cultura Económica, 1999.
- Soria, Víctor M., *Crecimiento económico, crisis estructural y evolución de la pobreza en México: Un enfoque regulacionista de largo plazo*, México, UAM-Plaza y Valdés, 2000.
- Soria, M. Víctor, et al., *Algunos aspectos económicos y financieros nacionales e internacionales*, México, UAM, 1999.
- Stiglitz, Joseph E., *El malestar en la globalización*, España, Taurus, 2002.
- Suárez Zozaya, Ma. Herlinda, *Educación-empleo en México: elementos para un juicio político*, UNAM; 1996.
- Tello, Carlos, "Política económica: finanzas públicas", en Villarespe Reyes, Verónica (coordinadora), XXI Seminario de economía mexicana/ 2005. La política económica del gobierno actual: análisis y perspectivas. ¿Hacia donde va México?, Memorias, México, UNAM-IIEc, 2005.
- Tirado, Ricardo (coordinador); *Los empresarios ante la globalización*, UNAM-Cámara de Diputados, 1994.
- Trejo Delarbe, Raúl, *Crónica del sindicalismo en México (1976-1988)*, México, UNAM-Siglo XXI, 1990.
- Universidad Autónoma Metropolitana, *Economía Internacional. Conceptos, teorías y enfoques*, México, 1992.
- Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Economía, Centro de Investigaciones Económicas, *Tamaño del sector informal y su*

potencial de recaudación en México, en www.sat.gob.mx, consultado el 30 de mayo de 2005.

Valdéz Ugalde, Francisco, *Autonomía y legitimidad: los empresarios, la política y el estado en México*, México, UNAM-Siglo XXI, 1997.

Verduga Vélez, César, *Gobernar la globalización. La historia que comienza*, Buenos Aires, Lumen Humanitas, 2000.

Williamson, Oliver E., *Mercados y jerarquías: su análisis y sus implicaciones antitrust*, México, Fondo de Cultura Económica, 1991.

Williamson, Oliver E. y Winter, Sydney G. (compiladores), *La naturaleza de la empresa. Orígenes, evolución y desarrollo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1996.

Legislación consultada

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Andrade, 2004.

Ley del impuesto sobre la renta, México, Dofiscal, ediciones 1994 a 2004.

Ley Federal del Trabajo, México, Dofiscal, 2004.

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, México, Dofiscal, 2004.

Ley del Instituto Nacional al Fondo para la Vivienda de los Trabajadores, México, Dofiscal, 2004.

Tratado de libre comercio de América del Norte.

Sitios de Internet

<http://www.pnud.org.ve/cumbres06.html>

<http://www.un.org/events/wssd/summaries/envdevj9.htm>



**Programa de Posgrado en Ciencias de la
Administración**

Oficio: PPCA/GA/2005

Asunto: Envío oficio de nombramiento de jurado de Doctorado.

Coordinación

Ing. Leopoldo Silva Gutierrez
Director General de Administración Escolar
de esta Universidad
P r e s e n t e.

At'n.: Biol. Francisco Javier Incera Ugalde
Jefe De La Unidad De Administración Del Posgrado

Me permito hacer de su conocimiento, que la alumna **Victoria Maria Antonieta Martín Granados**, presentará Examen de Grado dentro del plan del Doctorado en Administración (Organizaciones), toda vez que ha concluido el Plan de Estudios respectivo y su tesis, por lo que el Comité Académico del Programa, tuvo a bien designar el siguiente jurado:

Dra. Patricia Kurcyn Villalobos	Presidente
Dra. María Luisa González Marín	Vocal
Dra. Isabel Rueda Peiro	Vocal
Dra. Nadima Simón Domínguez	Vocal
Dra. Beatriz Castelán García	Secretario
Dr. Gregorio Rodríguez Mejía	Suplente
Dra. Gabriela Rios Granados	Suplente

Por su atención le doy las gracias y aprovecho la oportunidad para enviarle un cordial saludo.

Atentamente
"Por mi raza hablará el espíritu"
Cd. Universitaria, D.F. 15 de agosto del 2005.
El Coordinador del Programa

Dr. Ricardo Alfredo Varela Juárez