



UNIVERSIDAD  
DON VASCO, A.C.

**UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.**  
INCORPORADA A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
CLAVE 8727-09, ACUERDO No. 218/95



URUAPAN  
MICHOACÁN

## ESCUELA DE DERECHO

HOMOLOGACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN LA REPÚBLICA  
MEXICANA.

# T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

JUAN CARLOS ANDRADE PRADO

ASESOR: LIC. KARLO HINOJOSA BENAVIDES

URUAPAN, MICHOACÁN. 18 DE NOVIEMBRE DE 2008.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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



URUAPAN  
MICHOACAN

**AUTORIZACIÓN PARA IMPRESIÓN DE TRABAJO ESCRITO**

CIUDADANA  
DOCTORA MARGARITA VELÁZQUEZ GUTIÉRREZ,  
DIRECTORA GENERAL DE INCORPORACIÓN Y  
REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS,  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO,  
P R E S E N T E:

Me permito informar a usted que el trabajo escrito:

**“HOMOLOGACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN LA REPÚBLICA MEXICANA”**

Elaborado por:

**ANDRADE**  
APELLIDO PATERNO

**PRADO**  
APELLIDO MATERNO

**JUAN CARLOS**  
NOMBRE(S)

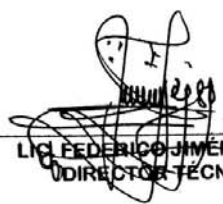
NÚMERO DE EXPEDIENTE: 4021990 6

ALUMNO(A) DE LA CARRERA DE: LICENCIADO EN DERECHO.

Reúne los requisitos académicos para su impresión.

**“INTEGRACIÓN Y SUPERACIÓN”**  
URUAPAN, MICHOACÁN, NOVIEMBRE 18 DEL 2008.

  
LIC. KARLO MINOJOSA BENAVIDES  
ASESOR

  
LIC. FEDERICO JIMÉNEZ TEJERO  
DIRECTOR TÉCNICO



## **DEDICATORIAS.**

La presente tesis esta dedicada a mi bebe CARLOS ARTURO ANDRADE PAZ, que es la nueva luz de mi vida y que me dio un nuevo concepto a esto llamado vida por el cual quiero ser un mejor hombre para siempre estar con el cuando me necesite

A mis asesores en especial al licenciado JUAN CARLOS MADRIGAL MARTINEZ.

A todos los docentes junto con la escuela de derecho y su direccion y a toda la universidad don vasco en general que en mi etapa de estudiante me enseñaron a nterpretar y estudiar el derecho y que gracias a sus experiencias en el campo de derecho y sus litigios pude aprender y comprender mis errores.

Y por ultimo, pero no por eso dejan de ser los más importantes, a MIS PADRES, que me dieron las bases y los pilares para ser quien he logrado ser y llegar hasta donde he llegado hasta ahora y que gracias a su infinito e incondicionable apoyo me he superado como ser humano y estudiante y ahora como padre.

## INDICE.

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I ANTECEDENTES.....	3
CAPITULO II DERECHO SOCIAL Y DEL TRABAJO.....	10
2.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
2.1.1 IGUALDAD DE TRATO PARA LAS MUJERES.....	17
2.1.2 IGUALDAD DE PAGO.....	18
2.1.3 DISCRIMINACION.....	19
2.2 HISTORIA DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO.....	23
2.3 LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	24
2.4 LA PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.....	25
2.4.1 ORGANISMOS SECTORIZADOS.....	26
2.5 ATRIBUCIONES DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.....	27
CAPITULO III SALARIO.....	30
3.1 FACTORES DETERMINANTES DE LOS SALARIOS.....	31
3.1.1 NIVEL SALARIAL MEDIO.....	33

3.1.2	TEORIA DE LOS SALARIOS.....	35
3.2	SALARIO MINIMO.....	39
3.2.1	PRIMAS COMPLEMENTARIAS DEL SALARIO.....	41
3.3	NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO....	42
3.3.1	REMUNERACION DEL TRABAJADOR DESDE EL PUNTO DE VISTA JURIDICO.....	45
3.4	NORMAS PROTECTORAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	47
CAPITULO IV SALARIO Y SUS DIFERENCIAS CON OTRAS PRESTACIONES.....		53
CAPITULO V ANALISIS E INTERPRETACION.....		65
.		
PROPUESTAS.....		64
CONCLUSIONES.....		65
BIBLIOGRAFIA.....		67

## **OBJETIVO**

Homologar el salario mínimo para toda la República Mexicana, dando un parámetro a los Estados del país, a las empresas y los sindicatos del reflejo de la economía mexicana y el costo de vida de cada familia del país, mismos que ayudarán a cada entidad en la negociación de sus contratos colectivos y promoción de la inversión a la iniciativa privada. Por lo que a través de la presente tesis se darán propuestas, como la obviedad de que es innecesario tener tres zonas con salarios mínimos diferentes.

## **MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.**

Los métodos aplicables que se pretende llevar a cabo con la investigación documental basada en los siguientes métodos:

El método deductivo, en este se investigara de lo general a lo particular y en cuanto al inductivo se investigara de lo particular a lo general, y también usaremos el sistemático que viene siendo el conjunto de elementos, los instrumentos los pasos que se seguirán para llegar a un fin, también aplicaremos el histórico que viene siendo todos los documentos que servirán de base. Así como también la investigación que se haga en forma directa a los menores trabajadores.



## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Uno de los puntos más delicados de la historia de cualquier país y en el caso específico de México, ha sido el del salario y el poder adquisitivo de los trabajadores, por lo que, con la intención de realizar una distribución equitativa del gasto y del ingreso personal de los trabajadores, y que en el capítulo correspondiente se explicará a fondo, se puede observar que el país está dividido en tres zonas geográficas, siendo éstas la A, B y C, mismas que hasta la fecha siguen vigentes y que afectan a toda la sociedad mexicana, provocando con ello que aflore el sentimiento de los mexicanos sobre la desigualdad de trato por parte de las autoridades al insinuar por zonas “quién es más pobre y quién lo es menos”. La misma sociedad afectada no está consciente del problema, ya que el conformismo que se ha tratado inculcar desde gobiernos anteriores ha marcado una resignación dentro de la mayoría de los mexicanos, pero existe una parte de la población que sigue exigiendo un salario digno e igualitario para todos, como lo consagra la Carta Magna.

## INTRODUCCIÓN

Uno de los puntos más delicados de la historia de cualquier país y en el caso específico de México, ha sido el del salario y el poder adquisitivo de los trabajadores, por lo que, con la intención de realizar una distribución equitativa del gasto y del ingreso personal de los trabajadores, y que en el capítulo correspondiente se explicará a fondo, se puede observar que el país está dividido en tres zonas geográficas, siendo éstas la A, B y C, mismas que hasta la fecha siguen vigentes y que afectan a toda la sociedad mexicana, provocando con ello que aflore el sentimiento de los mexicanos sobre la desigualdad de trato por parte de las autoridades al insinuar por zonas “quién es más pobre y quién lo es menos”. La misma sociedad afectada no está consciente del problema, ya que el conformismo que se ha tratado inculcar desde gobiernos anteriores ha marcado una resignación dentro de la mayoría de los mexicanos, pero existe una parte de la población que sigue exigiendo un salario digno e igualitario para todos, como lo consagra la Carta Magna.

El salario es uno de los elementos más delicados del trato social, ya que en cada ocasión que se trata del aumento al mismo o de el poder adquisitivo que gana o pierde, lejos de verse como una situación derivada de la economía, se considera un elemento de carácter político, e inclusive de carácter electoral, por ello, lo que aquí se propone es algo por demás sencillo, e inclusive, de carácter obvio, pero que encierra una gran complejidad en cuanto a los resultados que en un momento dado

se podrían dar.

Esto trae como consecuencia una ya mencionada desigualdad económica entre las familias mexicanas y una aplicación diferencial de la ley hacia los mexicanos, olvidándose totalmente del principio de igualdad.

La propuesta concreta es la de homologar el salario mínimo para toda la República Mexicana, dando un parámetro a los Estados del país, a las empresas y los sindicatos del reflejo de la economía mexicana y el costo de vida de cada familia del país, mismos que ayudarán a cada entidad en la negociación de sus contratos colectivos y promoción de la inversión a la iniciativa privada. Por lo que a través de la presente tesis se darán propuestas, como la obviedad de que es innecesario tener tres zonas con salarios mínimos diferentes.

El presente estudio trata de demostrar cómo existen normas en desuso y con carencia de aplicación en beneficio de la sociedad, como lo son las zonas de los salarios mínimos, misma que se demostrará que no solamente no resuelve los problemas económicos y sociales del país, sino que su único resultado es el de recordar que unos mexicanos viven en zonas más pobres y otros en zonas más ricas, dando margen para que siga el eterno conflicto que tiene México desde tiempos precolombinos: la lucha entre las clases sociales.

## **CAPÍTULO 1**

### **ANTECEDENTES.**

El origen histórico del derecho social mexicano se encuentra en los movimientos sociales desde el porfiriato (1877-1910), así como durante la Revolución Mexicana (1910-1917). Como parte de esta amplia movilización social y política, grupos de intelectuales, entre ellos el encabezado por Ricardo Flores Magón, dieron origen al programa del Partido Liberal Mexicano en 1906; ese mismo año estalló la histórica huelga en la Mina de Cananea, Sonora y, al año siguiente, la poderosa huelga y rebelión de Río Blanco, Veracruz. La fuerza de estas luchas se encontraba en sus demandas básicas: jornada laboral de 8 horas, establecimiento de salario mínimo, indemnizaciones por accidentes laborales, otorgamiento de pensiones, descanso dominical obligatorio, abolición de las tiendas de raya, entre las más sustanciales. Todas ellas, demandas sencillas, convocaron y pueden convocar a desarrollar amplios movimientos sociales.

Las exigencias de los grupos indicados, más las demandas de los intelectuales y empresarios nacionalistas, constituyeron los principios fundamentales de la Revolución Mexicana y llegaron a establecerse en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expedida por el Congreso Constituyente en 1917.

Las propuestas económicas, sociales, políticas e ideológicas de los trabajadores

se expresaron, particularmente, en el artículo 123, estableciéndose los principales derechos y obligaciones de los trabajadores, incluidos los referentes a la seguridad social, enunciados en la fracción XXIX.

Durante el porfiriato, la introducción del ferrocarril favoreció la integración del mercado interno y, con ello, la incipiente industrialización. “A medida que se articulaba dicho mercado y la hacienda agro exportadora entraba en su etapa de auge y expansión, las relaciones de trabajo se fueron transformado.

El campesino aparcerero y mediero, privado de sus tierras, se convirtió en jornalero agrícola, mientras que, por otro lado, se inició la expulsión de la mano de obra rural hacia los nuevos centros de industrialización, formándose así los primeros grupos de trabajadores fabriles. Políticamente, el Estado mexicano fue centralizándose y los intereses regionales se supeditaron a un proyecto de desarrollo nacional moderno. Ante las consecuencias sociales de este proceso, gran parte del país opuso resistencia. Desde los primeros años fueron frecuentes las sublevaciones campesinas, las huelgas en fábricas y minas y, antes de que terminara el siglo, amplios sectores del antiguo artesanado se movilizaron también, formando grupos de oposición.”

Hacia los años de 1906-1907 una serie de factores (la crisis económica mundial; los primeros intentos obreros por darse una organización autónoma; la presencia de una oposición crítica, armada y con un proyecto nacional) mostraron que la dictadura no tenía solución para esa serie de contradicciones que el proceso económico producía, situación que desencadenó el levantamiento armado de 1910, mismo que una vez triunfante permitió la promulgación de la Constitución de 1917 y la

regulación de las relaciones de trabajo en el país.

Por lo que se refiere al surgimiento del derecho laboral a nivel internacional, debe decirse que éste “se constituyó por presión de los trabajadores, de sus nacientes sindicatos y de partidos obreros. No fue aceptado fácilmente por las clases dominantes, imbuidas del ideal liberal que se negaba a aceptar que la sociedad estaba dividida en clases cuyos intereses podían no coincidir, en particular los de los obreros y patronos. Es decir, las leyes laborales en los diferentes países nacieron en contextos muy poco regulados.”

Como un referente histórico sobre el concepto de previsión social, es posible señalar que “desde los inicios del siglo XX la preocupación por asegurar la vida de los trabajadores dio origen a los primeros reglamentos laborales, ya que antes del surgimiento del Derecho del Trabajo se expidieron leyes que apoyaban el mutualismo, la seguridad social incipiente y los primeros derechos sociales.”

En lo que se refiere a los antecedentes sobre el tema de la regulación del trabajo en el país a partir del siglo XX, puede señalarse en principio al régimen de Francisco I. Madero, quien en 1911 crea el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, oficializando diversas acciones en favor de los trabajadores.

Una vez promulgada la Constitución Federal de 1917, la misma estableció en su artículo 123, entre otros, los siguientes derechos: la fijación de jornada máxima de ocho horas; la indemnización por despido injustificado; el derecho de asociación y de huelga por parte de los trabajadores; y el establecimiento de normas en materia de Previsión y Seguridad Social, es preciso tener en cuenta que en este mismo año, la

Ley de Secretarías de Estado, incluye la materia laboral como uno de los ramos de la administración pública al instituir dentro de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, el servicio de inspección del trabajo a cargo de un departamento específico.

Debe recordarse que el texto original del artículo 123 facultaba a las legislaturas de las Entidades Federativas a intervenir en materia de trabajo, de lo que surge la necesidad de crear las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje. Unos años más tarde, en 1927, se creó la institución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos de trabajo surgidos en las materias o en las zonas federales y en 1929 se reformó el artículo 123 Constitucional para reservar la expedición de Leyes en materia de trabajo como facultad exclusiva del H. Congreso de la Unión.

Es oportuno recordar que la Ley Federal del Trabajo emitida en 1931 designó como autoridades en dicha materia a las Juntas Municipales de Conciliación, a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, a los Inspectores del Trabajo y a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, incluyendo posteriormente a la Secretaría de Educación Pública para vigilar el cumplimiento de las obligaciones de los patrones que en materia educativa establecía la Constitución.

Posteriormente, en 1940 se reformó la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado para crear la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siendo hasta enero de 1978 cuando el Poder Legislativo reformó las fracciones XII, XIII, XXXI del Apartado A del Artículo 123 Constitucional. A través de dichas reformas se consignó el deber de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento en el trabajo y se federalizó la aplicación de las normas laborales en varias ramas

industriales, así como la citada materia de capacitación y adiestramiento, y la seguridad e higiene en el trabajo.

En abril de 1978, la Ley Federal del Trabajo tuvo diversas modificaciones, entre otras, la reforma al artículo 538, que determina la creación de un órgano desconcentrado dependiente de la STPS, denominado Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En enero de 1980 se reforma la Ley Federal del Trabajo en sus títulos 14, 15 y 16, a fin de simplificar y agilizar el procedimiento jurídico laboral. Al inicio del periodo presidencial 1982-1988 se reestructuraron de manera significativa las atribuciones del Sector Público Laboral y en 1984 se crea la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y con motivo de la firma del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, también se creó en julio de 1994 la Oficina Administrativa Nacional para el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

El escenario en el que se inscribe el más reciente proceso de reformas al marco jurídico en materia de trabajo en México, inicia en los últimos días de noviembre del 2002, “cuando la diputación obrera del PRI presentó ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados el proyecto de nueva Ley Laboral acordada entre las organizaciones patronales y las del Congreso del Trabajo con la mediación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS). Unas semanas antes otro tanto hicieron el PRD y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Culminaba así un largo proceso que se inició en 1988, cuando la Concanaco y la Coparmex iniciaron el debate sobre la reforma laboral. Desde entonces estas organizaciones definieron los



aspectos centrales que los empresarios demandan como reforma de la Ley: la flexibilidad del trabajo para aumentar la competitividad de las empresas, favorecer la modernización de las mismas y propiciar la confianza de los inversionistas frente a la apertura económica y la globalización. La polémica acerca de la reforma laboral iniciada en 1988 se continuó en 1989 cuando el Senado hizo una consulta popular. Posteriormente, en 1994, la Coparmex, la Concanaco y la Canacintra presentaron un documento más detallado que el de 1988 de sus demandas de reforma laboral al entonces candidato del PRI a la Presidencia de la república, Ernesto Zedillo. En 1995, la Coparmex y la CTM iniciaron la negociación *por una nueva cultura laboral* y el PAN presentó su proyecto de reforma ante la cámara de Senadores, en 1996 el PRD por su parte elaboró un anteproyecto. En 1999, el gobierno de Ernesto Zedillo propició nuevamente el debate y se elaboró un anteproyecto de nuevo Código Procesal del Trabajo y, finalmente, la Secretaría del Trabajo del gobierno de Vicente Fox convocó e instaló en julio del 2001 la llamada Mesa Central de Decisión para la elaboración de un nuevo proyecto de Ley Federal del Trabajo. En la Mesa Central de Decisión participaron las organizaciones empresariales, el Congreso del Trabajo y la Unión Nacional de Trabajadores, coordinados por la Secretaría del Trabajo.”

El término salario viene del latín “salarium” o pago simbólico, el cual se hacía en moldes de sal por el año al prestador de servicio doméstico, ahora también se le denomina sueldo, éste derivado de “solitum”, que era una moneda sólida y fuerte que para ver si era tal, se mordía y se veía si era solitum, si era sólida.

En la esclavitud el salario estuvo representado por el techo y pan que ofrecía el amo. Sin embargo, se dice que el salario se dio en la época industrial donde el trabajador debía cambiar su fuerza de trabajo por una remuneración económica. Así

pues, el salario es el precio de la fuerza que vende el trabajador a su empleador mediante el contrato de trabajo.

Ahora bien, el salario, conforme a la Ley Federal del Trabajo de 1970, es la retribución que le debe pagar el patrón a un trabajador por su trabajo.

## **CAPÍTULO 2**

### **DERECHO SOCIAL Y DEL TRABAJO.**

#### **2.1 DEL DERECHO SOCIAL AL DERECHO LABORAL.**

En la legislación mexicana, como en muchas otras del mundo occidental, el derecho se divide en Derecho Privado y Derecho Público, siendo el primero el que rige todos los asuntos jurídicos en los cuales las partes que son particulares donde la materia para la litis son sólo de interés de éstas, sin ser de interés del estado (Derecho civil, Derecho mercantil, etc.). Por el contrario, en el derecho público sí existe un interés por parte del estado en la tutela del derecho, convirtiéndose éste en parte (Derecho penal, derecho fiscal, etc.).

Sin embargo, en México surgió un derecho innovador a nivel mundial a raíz de la revolución de 1810, que fue el Derecho Social, el cual va más allá del interés particular o del estado, pues aquí se preocupa por un interés más complejo como lo es el interés colectivo (Derecho laboral, Derecho agrario, etc.)

Calos García Oviedo dice que todo lo relativo a la prestación de servicios debe denominarse derecho social, pues el grupo de trabajadores engendra problemas de carácter social. Mas en la presente investigación no se pretende confundir este planteamiento, ya que se indica con el término “social que ninguna

rama del Derecho dejaría de ser social.”<sup>1</sup>

Como ya fue mencionado en los antecedentes de esta misma tesis, los eventos históricos proporcionaron que grupos campesinos exigieran un derecho agrario que protegiera los intereses de las personas que trabajaban el campo... así los grupos de trabajadores influenciados por los movimientos de obreros europeos y estadounidenses exigieron una ley laboral que contemplara la unión de trabajadores en sindicatos para protegerse de los abusos patronales.

He aquí donde surge la materia de interés para esta tesis: el Derecho Laboral, para lo cual se dividió en dos ramas de estudio:

Derecho Individual del trabajo:

En éste se vela por los derechos que tiene el trabajador que no pertenece a ningún sindicato y que presta su trabajo a cambio de una remuneración por parte del patrón, además de que se mencionan todos los derechos y obligaciones que tiene éste, así como los derechos y obligaciones que tiene la parte patronal con el trabajador.

Esta rama del derecho laboral no viene sin algunas críticas como las presentadas por el maestro Rubén Delgado Moya, como se cita a continuación:

“Dicho derecho, al intentar igualar dos entidades jurídico económicas, como son el capital y el trabajo, por mediación del contrato individual del trabajo, lo que en

---

<sup>1</sup> Pie de página Dávalos, José. Derecho del trabajo I. Editorial Porrúa, México, 1998. Pág. 29.”

realidad produjo fue el ahondamiento que de por sí existía entre hombre y trabajo que le debería ser característico, resultando de ahí la expoliación milenaria e infame, que a su vez propició lo que durante mucho tiempo se ha conocido con el nombre de lucha de clases sociales.”<sup>2</sup>

#### Derecho Colectivo del trabajo:

Aquí surgen nuevas disposiciones aparte de los derechos y obligaciones generales del Derecho Individual del Trabajo. Se crea una nueva forma jurídica de asociación laboral, que es el sindicato, en donde un grupo de trabajadores se une y la ley les confiere nuevas atribuciones como es el contrato colectivo del trabajo, el derecho a huelga, entre otros.

“Las relaciones de trabajo colectivas, más que las individuales o individualizadas, poseen en sí una fuerza tal, benefactora del trabajo, que tiende a materializar todo lo que encuentra relativo al derecho laboral. Su fuerza expansiva es tal, que sustantivamente la totalidad de las relaciones sociales a través de la socialización del capital, del trabajo mismo de la producción, distribución y consumo de los bienes materiales. El lema de las relaciones colectivas de trabajo es socializar todas las interrelaciones sociales.”<sup>3</sup>

Como se puede observar, hay algo que tienen en común ambas ramas del derecho laboral, ya sea individual o colectivo, siendo el salario, que si bien un

---

<sup>2</sup>Delgado Moya, Rubén. El Derecho social del presente. Editorial Porrúa. 1977. Pág. 464.

sindicato puede tener mejor prestaciones salariales por su contrato colectivo que un trabajador individual, el salario no puede ser inferior al mínimo establecido por la ley. Por lo que el salario se convierte en un justo fundamento total para los ideales de la revolución y para la creación de la actual Ley Federal del Trabajo.

### **2.1.1. REFORMA A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO EN FUNCION DE EQUIDAD Y GÉNERO.**

Esta reforma creada a partir del artículo 123 de la Constitución como norma secundaria a este artículo para dar un mejor ordenamiento a las relaciones de trabajo, desde su origen en 1931 y formalizada para la actualidad en un decreto del presidente Gustavo Díaz Ordaz en 1970, sufrió sólo modificaciones a su parte procesal, dejando intacta la parte sustantiva.

La reforma a la Ley Federal de Trabajo ha sido el tema más controversial y discutido en los últimos años. Esta ley es un conjunto de normas de carácter general en toda la nación y rige las relaciones de trabajo entre los obreros, los jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo. Es una ley reglamentaria del apartado "A" y "B" del artículo 123 constitucional.

Los principios generales de la ley, señalan que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, pues el trabajo es un derecho y un deber social, ya que no es un artículo

---

<sup>3</sup> Delgado Moya, Rubén. El Derecho social del presente. Editorial Porrúa. 1977. Pág. 468

de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quienes lo prestan, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, además de que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo, religión, doctrina política o condición social, y que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

La ley contiene derechos que deben ser conocidos, observados y cumplidos. A medida sean conocidos en todos los ámbitos, se obtiene por consecuencia lógica consolidar el estado de derecho.

El estado de derecho es la sujeción de los órganos del poder, al derecho, de manera que sus actos sean previsibles, controlables, enmendables, al mismo tiempo que los derechos de cada individuo y de la sociedad, siempre estén eficazmente protegidos, pero sucede que no sólo se tienen derechos que ejercer, sino también obligaciones que cumplir con relación al estado, a la sociedad y a las familias.

Tanto los trabajadores como las trabajadoras, coinciden en que la Ley Federal de Trabajo debe ser revisada, pues su contenido ha sido rebasado por algunos contratos colectivos.

Siendo cierto que la Ley Federal del Trabajo ha sido rebasada por algunos contratos colectivos del trabajo, el mayor peso que ha caído sobre ésta ley es el tiempo, ya que el mundo se ha globalizado con la mayoría de las leyes de otros países, modernizándose y cambiando conforme al derecho internacional o a las nuevas necesidades de la sociedad, estando la legislación mexicana laboral estancada en el tiempo por tabúes y conveniencias de partidos políticos. Esto hace

que haya poca voluntad política para preocuparse por una reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, siendo siempre la agenda política del congreso y del ejecutivo otras materias como la electoral, energética, fiscal, etc.

Hay que reconocer, que la incorporación de la mujer al trabajo es sumamente indispensable, por lo que es necesario eliminar la discriminación, el hostigamiento y la falta de oportunidades, así como revalorar el mismo, ya que las desigualdades en género se han agudizado sin justificación alguna.

Entiéndase pues, que los derechos de las mujeres trabajadoras, como las normas enfocadas a la protección de su salud, educación, desarrollo, maternidad, etc., derivan del derecho de igualdad, garantizado por la norma constitucional, la cual es la ley suprema.

Por esto, será fundamental impulsar una normatividad laboral en función de género, que permita encontrar un marco de igualdad y equidad para todos.

Es prioritario comentar que se requiere de una reforma en seguridad social, pues es aquí donde se pueden impulsar cambios en función de la protección de la salud en las mujeres trabajadoras, su protección en la maternidad y su producto, así como en todas las prestaciones a las que tiene derecho.

Cabe mencionar que México ha suscrito varios instrumentos como cartas, declaraciones, convenios y/o convenciones, etc., Donde reconoce tanto derechos de hombres como de mujeres, que el gobierno se compromete a cumplir, defender y garantizar. Entre ellos destacan los siguientes:

- Declaración de los derechos humanos de la Organización de las Naciones



Unidas, suscrita en 1948.

- Carta de la Organización de Estados Americanos, suscrita en 1948.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer adoptada por la asamblea general de las naciones unidas el 18 de diciembre de 1979.
- Algunos convenios adoptados por la organización internacional del trabajo, en diferentes fechas.
- El Acuerdo de Cooperación Laboral en América del Norte, que tiene una declaración de principios, el cual forma parte del tratado del libre comercio, como un acuerdo paralelo y complementario.

Es importante mencionar también, que la Organización Internacional del Trabajo, presentó algunos convenios, los cuales se deben apoyar, plasmando una iniciativa de ley que permita el respeto a estos convenios:

- Convenio 100.- Sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, a través del cual se busca que se fijen salarios iguales para trabajo de igual valor. Este principio deberá aplicarse por medio de la legislación nacional y por los contratos colectivos celebrados entre trabajadores y patrones.
- Convenio 111.- Sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (1961), que compromete a los países a seguir una política nacional que promueva la igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres.

- Convenio 150.- Sobre administración del trabajo, cometido, funciones y organización (1982). Es este acuerdo se reconoce que la orientación profesional y la formación pueden desempeñar un papel fundamental en la corrección de la desigualdad entre géneros existentes en el empleo.
- Convenio 102.- Sobre seguridad social (1952), al cual se le considera la norma mínima en seguridad social.

A continuación, se desglosan algunos de los derechos de las trabajadoras, tratando de observar lo más importante de las mismas y su fundamento legal.

#### 1.- Derecho de igualdad.

Por igualdad se entiende la capacidad de toda persona para disfrutar de derechos, así como para contraer obligaciones con las limitaciones que la propia ley señala de manera específica.

Su fundamento constitucional está basado en el segundo párrafo del artículo 4, el cual manifiesta que se garantiza la igualdad jurídica de las personas de sexo masculino y femenino. Lo anterior significa que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y obligaciones que establecen y ordenan las leyes y que garantiza los derechos indistintamente para ambos. Las niñas y los niños tienen los mismos derechos y esto continúa hasta la edad adulta.

Existen normas que protegen al igual a la mujer y a los niños, porque ambos grupos se consideran vulnerables. Vulnerable significa ser fácil de explotar, de discriminar o lastimar de cualquier forma. Aquí se ubica a las personas de baja condición económica, personas de la tercera edad, los niños y las niñas, los

discapacitados, analfabetas y las personas en extrema necesidad, cuya situación facilita que sean explotados de distintas formas.

Ser iguales no es ser idénticos, sexo y género son dos conceptos distintos.

La defensa de la igualdad de derechos no implica la creación de privilegios, para un grupo determinado de personas, lo cual no sería válido.

Las condiciones de desigualdad que ocurren en la realidad, deben suprimirse de inmediato, para ello es necesario reforzar el cumplimiento de las leyes, hacer valer estos derechos y difundirlos, pues en el ámbito laboral, los patrones no siempre los respetan, pero sobre todo, cuando se trata de derechos en la mujer.

En la ley, las trabajadoras, se consideran un sector débil frente a la clase patronal y, por lo mismo, se crean mecanismos que regulen su protección. Se dice que la ley es tutelar cuando defiende los derechos de las trabajadoras.

## 2.- Igualdad en el trabajo.

La igualdad en el trabajo o igualdad laboral debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para hombres y mujeres, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o raza, la clase social, la religión o su ideología política.

La igualdad laboral para las trabajadoras consiste en que gocen de los mismos derechos que los trabajadores, que su condición de mujeres o de madres, no sea motivo de diferencia alguna en el trato, en la remuneración y en las oportunidades

para ingresar a un trabajo, para capacitarse o alcanzar puestos superiores, así como para integrar comisiones mixtas, sindicalizarse y ocupar puestos directivos en cualquier agrupación a la que pertenezcan.

Cuando las condiciones de trabajo estipulan diferencias, se comete una discriminación y, por lo tanto, se produce una desigualdad en el trabajo. La igualdad laboral puede explicarse en tres modalidades:

- La igualdad de oportunidades.
- La igualdad de trato.
- Igualdad de pago y remuneración.

La Organización Internacional del Trabajo considera que, con la igualdad de los géneros, se eleva el nivel de vida y se refuerza la política de justicia social. Por ello, se han emitido múltiples recomendaciones y se han adoptado los convenios que anteriormente se mencionaron, además de realizar y preparar otras acciones, como son las políticas de apoyo y difusión sobre la igualdad.

Los trabajadores y las trabajadoras, pueden exigir el cumplimiento de las disposiciones de los tratados y los convenios, y exigirlo a los patrones, a quienes pueden demandar ante las autoridades por su incumplimiento.

Igualdad de oportunidades, significa que sin tomar en cuenta sexo, edad, estado civil, gestación o las responsabilidades familiares, las mujeres trabajadoras tienen derecho a:

- A. Solicitar un trabajo.

- B. A ser capacitadas y adiestradas.
- C. Participar en las comisiones mixtas que establezcan las leyes.
- D. Sindicalizarse y ocupar puestos directivos.
- E. Ser promovida y ascendida dentro del lugar donde presta su servicio.
- F. Gozar de todas las prestaciones de seguridad social.
- G. Recibir apoyo para atención de sus hijos menores en guarderías, por ejemplo.
- H. A ejercer en las mismas condiciones que los hombres, todos los derechos que marca la ley.

Las mujeres no están limitadas a desempeñar sólo ciertas tareas, o a ocupar determinados puestos de trabajo, por lo tanto, puede realizar cualquier actividad en cualquier categoría.

Este libre desempeño de las tareas que pueden realizar las mujeres igual que los hombres no viene sin ningún problema, ya que la costumbre supera a la ley, en este caso por el machismo que predomina en el país, siendo las mujeres las víctimas de esta imposición del hombre a trabajar en labores más domésticas.

El derecho de igualdad está fundamentado en el artículo 5 de la Constitución y manifiesta que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio, o trabajo que le acomode, siendo estos lícitos.

La Organización Internacional del Trabajo, ha insistido en el derecho a la igualdad de la mujer como un factor de desarrollo económico y social, como una forma de alcanzar la justicia social. Una de las formas que promueve la igualdad,

consiste en desarrollar estrategias de información y programas de acción positiva, como es crear conciencia sobre la igualdad de género, para lograr la igualdad real y no solo en documentos y leyes.

Existe un catálogo nacional de ocupaciones para efectos de elaborar programas de capacitación, donde no se determina si estas actividades son masculinas o femeninas. Las actividades no deben clasificarse por el sexo y el género de las personas que las realizan.

Es de suma importancia que las mujeres trabajadoras se integren y participen en las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, para evitar su discriminación en dichos programas.

### **2.1.2 IGUALDAD DE TRATO PARA LAS MUJERES.**

La igualdad de trato significa que tanto las mujeres como los hombres, tienen derecho a trabajar en las mismas condiciones, sin importar su clase social, edad, estado civil, número de hijos u otros motivos. La igualdad de trato significa respetar la dignidad de la persona. Este derecho está fundamentado en el artículo 123, apartado "A", fracción V.

Los principales convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, para proteger la igualdad de trato en las mujeres son el convenio 110 y 111. Su importancia radica en el trato igualitario, como forma de respeto a la dignidad del sexo femenino, y para su participación en la vida práctica, social y económica, con la finalidad de mejorar el bienestar de la familia.

### **2.1.3 IGUALDAD DE PAGO.**

El derecho de la igualdad de pago genera la obligación de remunerar con la misma cantidad a los trabajadores y a las trabajadoras cuando desempeñan trabajos similares, bajo las mismas condiciones, laborando el mismo número de horas y produciendo la misma cantidad y calidad de trabajo.

El derecho a igual remuneración, incluye prestaciones e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así mismo con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

La igualdad de pago es obligatoria en el mismo centro de trabajo, en la misma empresa o establecimiento, si las tareas son las mismas, aun cuando se les dan distintos nombres a los puestos. Las mujeres trabajadoras deben estar atentas a que no se dé a su puesto una clasificación distinta para justificar la desigualdad salarial con los hombres.

Para la Organización Internacional del Trabajo, el tema de la igualdad de pago, ha sido de gran consideración, el convenio número 100, habla sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina, siendo éste ratificado por el senado, cuya finalidad es proteger este derecho, sin discriminación basada en el sexo.

Este derecho está fundamentado en el artículo 123 de la Constitución, apartado "A", fracción VII y determina que "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad."

Hay que subrayar la aclaración de que igualdad de pago no significa que todas las personas que realicen un trabajo igual deben ser pagados de forma idéntica como se trata en esta tesis, sólo si laboran en una misma empresa de una zona geográfica específica, ya que por igualdad de pago se considera que a todos los trabajadores de una misma clase se les pague igual en todo el país sería una acción monopólica autoritaria similar a la ya extinta Rusia comunista.

#### **2.1.4. DISCRIMINACIÓN.**

Por discriminar se entiende alterar o modificar la igualdad entre personas. Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo se considera como discriminación laboral. La discriminación ocurre cuando se produce la desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades: de trato, de oportunidades o en el pago.

Se entiende como discriminación de la mujer en el trabajo, cuando por motivo de sexo, maternidad, estado civil, edad, religión, origen étnico, nacionalidad, ideas políticas o responsabilidades familiares, se sufra cualquier situación tal como:

- Rechazo en el puesto de trabajo.
- Exigencia de certificado de ingravidez.
- Impedir su ascenso.
- Condiciones de trabajo distintas a los demás.
- No ser capacitadas ni adiestradas.
- No pagarse las prestaciones a las que se tiene derecho.



Esta discriminación puede darse de tres maneras distintas:

- 1.- Discriminación directa.
- 2.- Discriminación indirecta.
- 3.- Segregación.

1.- Discriminación directa.- Sucede cuando existe un rechazo hacia las personas por su estatus social, económico o físico en la contratación o promoción de puesto.

2.- Discriminación indirecta.- Es cuando se exigen condiciones o requisitos específicos, como edad, estado civil, talla, etc., Para ocupar o promover algún puesto de trabajo.

3.- Segregación.- Es cualquier forma de discriminación hecha hacia la mujer, tan solo por pertenecer a este género. También existe cuando no se le permite ocupar puestos o mandos directivos. La segregación varía de un lugar a otro, y se modifica a través del tiempo, pues está relacionado con las costumbres, que en ese lugar practique la sociedad, por tal razón en algunas ocasiones, son las propias leyes de los países, quienes fomentan la segregación.

Las llamadas barreras invisibles, son las actitudes sociales que impiden la superación laboral de las mujeres, y en la mayoría de las ocasiones es la misma sociedad quien las hace importantes.

No hay alguna disposición que prohíba la discriminación como tal, pero esto ha tratado de erradicarse a través de tratados y convenios internacionales

fundamentados en la constitución política.

El artículo séptimo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos manifiesta que: "todos son igual ante la ley, y tienen sin distinción, derecho a igual protección de la misma todos tienen derecho a la protección contra la discriminación que afecte esta declaración, y contra toda provocación a tal discriminación."

El convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por México el 11 de septiembre de 1961, trata el tema de la discriminación en materia de empleo y ocupación en los siguientes términos:

Artículo 1.

1.- A los efectos de este convenio, el término de discriminación comprende:

- Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados.

2.- Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación.

3.- A los efectos de este convenio, los términos de empleo y ocupación, incluyen tanto los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Igualmente es obligatoria la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer adoptada por la asamblea general de las naciones unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por el gobierno mexicano el 23 de marzo de 1980.

Esta convención manifiesta en su tratado:

Eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables, como los requisitos y las acreditaciones para el empleo, axial como prácticas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que establezcan de buena fe, y medidas especiales de protección y de apoyo a frutos particulares, diseñados para contrarrestar los efectos de la discriminación.

La Ley Federal de Trabajo no contiene en sus textos la palabra discriminación, por esto, ha sido necesario reafirmarlo en los diferentes convenios internacionales. Cualquier diferencia que afecte los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, no debe de ser permitido, pues su incumplimiento podrá demandarse ante la junta de conciliación y arbitraje.

En México no se ha combatido la discriminación como en otros países, donde las mujeres se manifiestan y exigen a sus gobernantes mejores derechos al igual que las clases minoritarias y los incapacitados, pareciendo que en el país es más importante cuanto gane el hombre que las oportunidades de igualdad de trabajo.

El fundamento en función de discriminación, está contenido en el artículo 4 de la propia Constitución, que establece la garantía en la igualdad de derechos.

## **2.2 HISTORIA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO.**

Durante el porfiriato (de 1876 a 1911), la tierra era casi la única fuente de riqueza en México y estaba concentrada en las manos de un pequeño sector de la sociedad, lo que provocaba la explotación desmedida de los trabajadores del campo. Las jornadas laborales eran de por lo menos 14 horas diarias y los salarios muy bajos; hombres, mujeres y niños eran sometidos a condiciones infrahumanas.

Tras asumir la Presidencia de la República, a consecuencia del movimiento armado revolucionario de 1910, Francisco I. Madero decretó el 18 de diciembre de 1911 la creación del Departamento del Trabajo, dentro de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para solucionar los conflictos laborales bajo un esquema fundamentalmente conciliatorio.

En 1915, durante el mandato de Venustiano Carranza, el Departamento del Trabajo se incorporó a la Secretaría de Gobernación, y al mismo tiempo se elaboró un proyecto de ley sobre el contrato de trabajo. Dos años después fue promulgada la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su artículo 123 decretó los siguientes derechos de los trabajadores:

- La fijación de la jornada máxima de ocho horas.
- La indemnización por despido injustificado.

- El derecho de asociación y de huelga.
- El establecimiento de normas en materia de Previsión y Seguridad Social.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ha convertido más que en un órgano constructor de una reforma laboral mejor para todos los mexicanos, en una autoridad conciliadora en conflictos laborales de sindicatos, siendo en muchos casos esta Secretaría parte o causa dentro de estos conflictos.

### **2.3 LA JUNTA FEDERAL Y LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

La naturaleza misma del régimen federal ocasionó problemas para interpretar las disposiciones constitucionales en los casos que trascendían el ámbito geográfico de las entidades federativas.

Ante esa situación, en 1927 se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) con el propósito de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos laborales en el ámbito federal. Se integró por un mismo número de representantes de los empleadores, de los trabajadores y del gobierno, por conducto de la entonces Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo.

La primera Ley Federal del Trabajo se decretó el 27 de agosto de 1931; en consecuencia, el Presidente Abelardo Rodríguez otorgó plena autonomía al Departamento del Trabajo, hecho que le confirió una serie de atribuciones bien definidas, entre las que destacan las siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo.
2. Buscar soluciones a los conflictos laborales mediante la conciliación.
3. Desarrollar una política de previsión social y de inspección.
4. Crear comisiones mixtas y otros órganos preventivos y conciliadores.

No obstante su autonomía, con el paso de los años la estructura del Departamento del Trabajo ya no respondía a las características y a la complejidad del sector laboral. Así, el Presidente Manuel Ávila Camacho promulgó en 1940 una nueva Ley de Secretarías de Estado, en la que se estableció que el Departamento del Trabajo se convertía en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), cuya estructura y organización permitirían responder a las demandas sociales, producto de la evolución del sector y del desarrollo del movimiento obrero nacional.

Uno de los problemas que sufren las juntas, en especial las locales, es que al depender del ejecutivo sus recursos son más limitados, así como su personal no siempre consiste de personas peritas en Derecho Laboral, como debería ser.

## **2.4 LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.**

La citada evolución propició una serie de cambios laborales en muchos niveles: el establecimiento de nuevos derechos de la mujer trabajadora; la modificación al régimen de fijación de salarios y de participación de utilidades, y la federalización de diversas ramas industriales, entre otros. Todo ello motivó que el 2 de junio de 1975 se decretara la expedición del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo como un órgano desconcentrado de la STPS, con suficiente rango y

autonomía para velar por el cumplimiento de la legislación laboral vigente, y para dar garantía de la defensa de los trabajadores.

Posteriormente, el Congreso de la Unión abrogó la Ley de Secretarías de Estado y decretó, durante la administración de José López Portillo, una nueva Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976. Dicha legislación redefinió las atribuciones de la STPS, según se describe más adelante.

Esta institución sufre del mismo problema que la junta local: falta de presupuesto, personal capacitado, etc., pero además es muy criticado el estado por sólo crear una institución que proteja los derechos de los trabajadores y no también una para los patrones, siendo la justificación antigua de que los patrones tienen dinero para pagar por su defensa siendo falso en ciertos casos, ya que muchos de los patrones (pequeños y medianos empresarios) apenas y sacan para el pago del salario de sus trabajadores y pago de impuestos, quedándose ellos en números rojos.

#### **2.4.1 LOS ORGANISMOS SECTORIZADOS.**

En cuanto al agrupamiento de entidades de la Administración Pública Paraestatal por sectores definidos, establecido en el Acuerdo Presidencial del 17 de enero de 1977, quedaron bajo la coordinación del secretario del Trabajo y Previsión Social (según la estructura vigente) los siguientes organismos:

- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami), creada el 21 de noviembre de 1962.
- El Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (Conampros), creado el 3 de abril de 1974.
- El Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot), creado el 2 de mayo de 1974.

A lo largo de los años, el Reglamento Interior de la STPS se ha modificado para responder a la evolución de las necesidades jurídico administrativas del sector laboral, y para reorientar la estructura funcional de la dependencia a las prioridades del Titular del Ejecutivo Federal. El 18 de agosto de 2003, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento Interior de la STPS que está vigente hasta la fecha.

## **2.5 ATRIBUCIONES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.**

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece en su artículo 40 que a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

- I. Vigilar la observancia y la aplicación de las disposiciones contenidas en el Artículo 123 y otros de la Constitución Federal; en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;
- II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;



- III. Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, de Economía y de Relaciones Exteriores;
- IV.- Coordinar la formulación y la promulgación de los contratos-ley de trabajo;
- V.- Promover el incremento de la productividad del trabajo;
- VI.- Fomentar el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como efectuar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;
- VII.- Establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento;
- VIII.- Coordinar la integración y el establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento;
- IX.- Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes;
- X.- Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación;

XI.- Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento;

XII.- Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;

XIII.- Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social;

XIV.- Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores;

XV.- Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;

XVI.- Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la Ley;

XVII.- Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país;

XVIII.- Promover la cultura y la recreación entre los trabajadores y sus familias, y

XIX.- Los demás que le fijen expresamente las leyes y los reglamentos.

## **CAPÍTULO 3**

### **SALARIO.**

En economía, el salario es el precio pagado por el trabajo. Así, los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas. Salario conforme a la ley federal del trabajo de 1970 es la retribución que le debe pagar el patrón a un trabajador por su trabajo.

A estos ingresos regulares hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

Los salarios pueden establecerse en función del tiempo, del trabajo realizado o en concepto de incentivos. A veces se descuenta a los asalariados que cobran en función del tiempo trabajado el tiempo no trabajado debido a una enfermedad, pero por lo general estos empleados suelen percibir un salario fijo con independencia de la continuidad. Los asalariados que cobran en función del trabajo realizado lo hacen dependiendo de las unidades producidas.

Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la

producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector.

Además, el salario nominal percibido no refleja los ingresos reales. En periodos inflacionistas el valor real de los salarios puede disminuir aunque su valor nominal se incremente, debido a que el coste de la vida aumenta más deprisa que los ingresos monetarios.

Las retenciones salariales para pagar los impuestos sobre la renta, los pagos a la seguridad social, las pensiones, las cuotas a los sindicatos y las primas de seguros, reducen los ingresos reales de los trabajadores haciendo más difícil para estos cubrir el costo de vida que ellos requieren para sustentar a sus familias, marginándoles a sólo librar los gastos de la canasta y servicios básicos.

### **3.1 FACTORES DETERMINANTES DE LOS SALARIOS.**

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

1. **El coste de la vida:** incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.
2. **Los niveles de vida:** los niveles de vida existentes determinan lo que se

denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo.

La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales altas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

3. **La oferta de trabajo:** cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar.

Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

4. **La productividad:** los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

5. **Poder de negociación:** la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

### 3.1.1 NIVEL SALARIAL MEDIO.

El nivel salarial medio viene dado por la media de todos los salarios percibidos por los individuos, con independencia de su categoría profesional. Los factores que determinan las diferencias salariales entre categorías profesionales son los siguientes:

1. **El valor relativo del producto:** un trabajador cualificado en una industria que produce bienes con precio mayor que la de un trabajador poco preparado aporta un mayor valor añadido por lo que suele recibir un salario superior.
2. **Coste requerido para adquirir la calificación o preparación necesaria:** los empresarios tienen que pagar el precio de la formación profesional si quieren obtener la mayor rentabilidad posible. Si los ingenieros no cobraran más que los albañiles muy pocas personas estarían dispuestas a invertir su tiempo, dinero y esfuerzo para llegar a ser ingenieros.
3. **La escasez relativa de ciertas especializaciones laborales:** los trabajos para los que existe una amplia oferta de mano de obra suelen estar peor pagados; por otra parte, los trabajos menos comunes están mejor pagados; por ejemplo, una estrella de cine o un presentador de televisión famoso con características específicas suelen recibir elevados ingresos.
4. **Interés relativo del trabajo:** los trabajos desagradables, difíciles o peligrosos suelen estar mejor remunerados que otros trabajos más fáciles y que requieren un grado de calificación similar. Así, un conductor de camiones que ha de transportar explosivos cobrará más que uno que transporte alimentos.
5. **Movilidad del trabajo:** cuando la mano de obra tiende a estar concentrada

en un determinado lugar las diferencias salariales son mayores. Por otro lado, la disponibilidad de los trabajadores para desplazarse en busca de empleo tiende a reducir las diferencias salariales entre empresas, profesiones y comunidades.

6. **Poder negociador comparativo:** un sindicato puede conseguir mejoras salariales superiores para sus afiliados que para los trabajadores no afiliados.

7. **Costumbre y legislación:** muchas diferencias salariales tienen sus orígenes en las costumbres y en la legislación. Por ejemplo, tanto la costumbre como la legislación fueron responsables de que en Sudáfrica los mineros negros recibiesen menores salarios que los mineros blancos, aunque realizasen el mismo trabajo. Por otro lado, los gobiernos y los sindicatos tienden a intentar eliminar las diferencias salariales en función de la raza, el sexo, y otros factores discriminatorios, y promocionan la igualdad salarial: a igual trabajo, igual sueldo.

### 3.1.2 TEORÍA DE LOS SALARIOS.

Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano Santo Tomás de Aquino, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social. La teoría de Santo Tomás es una visión normativa, es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

La primera explicación moderna del nivel salarial, la teoría del nivel de

subsistencia, subrayaba que el salario estaba determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo. Este último defendía que los salarios se determinaban a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos. En los países más industrializados la producción de alimentos y de bienes de consumo ha crecido desde finales del siglo XIX con mayor rapidez que la población, y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia.

La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría Ricardiana. Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx.

Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la



denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, en el pasado, de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores. Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios.

Los economistas que defendían esta teoría se equivocaban al suponer que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad. De hecho, los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral

quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

Para el sector laboral en México estas teorías son de poca importancia, ya que ni los sindicatos, políticos, empresas y demás, buscan el bien de la mayoría sino el beneficio propio, que por lo regular siempre se traduce o en más rendimiento para las empresas, prestaciones más altas para los sindicatos y el mantenimiento en el

poder de los políticos, en lugar de que todos estudiaran un poco las teorías ya mencionadas y la historia para la construcción de una mejor reforma laboral.

## **SALARIO.**

Es la retribución que debe pagar el patrón por el trabajo, se deduce que incluye todas las prestaciones que el patrón promete dar al trabajador; por ejemplo: cuota fija o salario base, que es lo que por el trabajo vas a percibir durante la jornada de trabajo; a su vez la cantidad se divide entre siete o treinta días, según sea el caso, para determinar cuánto es lo que te pagan diariamente; en la federación, los trabajadores reciben un sueldo base proveniente de un tabulador. Con el personal bancario es lo mismo; su salario está basado en tabuladores elaborados por las instituciones de crédito; más explícito: cuota fija es el sueldo diario.

"El salario interesa más por el carácter remunerativo que tenga que por la forma, métodos lugares o prestaciones que formen parte del mismo. La proclamación solemne en el sentido de que el trabajo no puede considerarse una mercancía, ha otorgado al salario una categoría jurídica especial que obliga a un tratamiento distinto al acostumbrado entre nosotros."

El derecho a la retribución económica presenta hoy un carácter particular con apoyo en el principio de la reciprocidad, de la obligación correlativa del empleador y de las necesidades de los trabajadores: el gasto alimentario, la vivienda, la educación de los hijos, el vestido, etc.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 82, señala que: "salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Muchos autores

complementan esta definición la retribución debe de ser en dinero.

### **3.2 SALARIO MÍNIMO.**

Cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva, o bien, a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales. En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido. El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva adolece, sin embargo, de una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica, y por lo tanto resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo un país ha caído hasta niveles demasiado bajos. Al darse cuenta de este fallo, los sindicatos de varios países empezaron, ya desde la década de 1890, a pedir a los gobiernos que desarrollaran programas de salarios mínimos, logrando que se aprobaran leyes regulando dichos salarios.

La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894. Otra ley, promulgada en el Estado de Victoria en 1896, establecía mesas de negociación de salarios, en las que los trabajadores y los empresarios tenían el mismo número de representantes para fijar salarios mínimos de obligado cumplimiento. Esta innovadora ley sirvió de modelo al British Trade Boards Act de 1909.

En la actualidad, muchos países tienen leyes de salarios mínimos, pero son

más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones. Gran Bretaña es uno de los pocos países que se ha resistido a establecer salarios mínimos. El principal argumento contra los salarios mínimos es que se pueden volver en contra de aquellos a los que pretenden proteger, al reducir el número de puestos de trabajo para personas con poca calificación. Los que critican este tipo de salarios señalan los grandes excedentes laborales existentes en los países en vías de desarrollo, y temen que las legislaciones sobre salario mínimo aumentarán las tasas de desempleo o desocupación de los países desarrollados.

En México también el salario mínimo se usa muchas veces en perjuicio de los trabajadores por la cantidad tan baja que está obligado a pagar el patrón a su trabajador y por el uso que le dan algunos patrones de dar de alta en el Seguro Social a sus trabajadores con el salario mínimo, siendo que en la realidad les dan un salario superior a esto, pero para al dar una indemnización ésta es más baja de la que le correspondería realmente al trabajador si se tomará en cuenta el salario real y no en base al salario mínimos, en caso de una recisión o despido. Sin embargo, el salario mínimo es un mal necesario en el país porque si la tendencia de muchos patrones es pagar el salario mínimo, si no existiera este límite el pago de los salarios a los trabajadores sería muchas veces inferior a lo que ya actualmente es.

### **3.2.1 PRIMAS COMPLEMENTARIAS DEL SALARIO.**

Esto se refiere a la cantidad de dinero que reciben los trabajadores, tanto del estado como de las instituciones que prestan servicio público y de la banca. Por medio de tabuladores determinan una cantidad que el trabajador recibe adicional a su salario base y por su antigüedad; por ejemplo: por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a 25 años, los trabajadores al servicio del estado tienen derecho al pago de una prima como complemento de su salario.

Los empleados bancarios, por otro lado, por cada 5 años de servicios cumplidos reciben un 25% anual basado en un salario mínimo bancario mensual dependiendo de la localidad, el cual se incrementa cada 5 años hasta los cuarenta; este pago se cubrirá de forma proporcional mediante el sistema de nóminas que se utilice y forma parte del salario del trabajador, de manera quincenal. Existen otro tipo de prestaciones legales que son extras, por ejemplo despensas, cajas de fondo de ahorro, fondos de pensiones, subsidios en comedores, o las que con anterioridad se hayan pactado en los contratos de trabajo; a su vez, se irán modificando e integrarán el salario.

Las leyes fiscales mexicanas permiten el establecimiento de prestaciones de previsión social, que no están gravadas con impuestos y que son deducibles para los patronos por lo que resulta muy deseable que se establezcan, pues benefician ampliamente a los trabajadores y a los patronos.

No se constituyen prestaciones que se le entreguen al trabajador por la prestación de su servicio, como son las aportaciones correspondientes al régimen obligatorio del IMSS, que se deriven de la ley del seguro social, pues la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la

protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión.

Los trabajadores que ven más prestaciones complementarias son los sindicalizados, ya que en su contrato colectivo del trabajo se pueden fijar más prestaciones como bonos, compensaciones, etc.

### **3.3 NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.**

Para la legislación mexicana, es de suma importancia el salario desde el momento en que el artículo 5to. de la Constitución menciona lo siguiente: "Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. Es precisamente el producto de su trabajo la remuneración por hacerlo; o sea su salario."

Dentro del artículo 123, se encuentra información contenida que habla de forma detallada del salario, pero también la Ley Federal del Trabajo hace alusión sobre este tema en uno de sus apartados que lleva por nombre Normas Protectoras y Privilegios del Salario.

Este tipo de protección se divide en cuatro partes:

- 1 La primera parte de la protección se refiere a la protección del salario en contra de posibles abusos del patrón; nos dice que el salario debe ser pagado en efectivo, en moneda de curso legal, y que no se permite como pago de salario, mercancías, vales ni cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Por otra parte, el artículo 103 de la LFT, permite la creación por convenio entre los trabajadores y los patronos, de almacenes y tiendas en que se vendan diversas

mercancías útiles; Pero se advierte que la adquisición de esta por parte de los trabajadores será libre sin que pueda ejercer coacción sobre ellos, por ejemplo: tiendas del IMSS y tiendas del ISSSTE.

Esta parte también menciona cuándo y dónde se le debe pagar al trabajador; "El pago de su salario debe efectuarse en el propio lugar de trabajo, en día laborable, y durante las horas de trabajo, al finalizar la jornada laboral o el último día de trabajo."

Por otro lado, se indica que cualquier deuda contraída por un trabajador con su patrón, no devengará intereses y la cantidad exigible nunca podrá ser mayor del importe del salario de un mes.

En este primer punto se establece "que queda prohibido en los centros de trabajo el consumo de bebidas embriagantes, expendios de las mismas, casas de juegos de azar y de asignación, a fin de impedir que el patrón pudiese inducir al trabajador al vicio."

La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende salvo en los casos y con los requisitos establecidos por la ley, como pudieran ser causas de fuerza mayor o casos infortuitos que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de labores por circunstancias especiales que afecten el desarrollo de la empresa.

2 La segunda parte, considera la protección del salario en contra de los acreedores del patrón. Aquí se menciona que los trabajadores no entraran a concurso, cuando el patrón este en quiebra, ni mucho menos se le debe suspender su salario.

3 La tercera parte, es sobre la protección del salario contra posibles abusos del



propio trabajador; menciona que el trabajador tiene el derecho a percibir su salario ya que ese derecho es irrenunciable y por consecuencia es nula toda cesión que el trabajador haga de su salario, ya sea en favor del patrón o de terceras personas.

También se hace mención de las prohibiciones de establecimientos de expendios de bebidas embriagantes, casas de juegos y de asignación; de ahí que estas prohibiciones se hagan efectivas en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo que se ubiquen fuera de las poblaciones.

1 La cuarta y última parte; trata de la protección del salario en contra de los acreedores del trabajador o de terceras personas.

El patrón, en su carácter de retenedor, debe efectuar los descuentos pertinentes del salario del trabajador, para posteriormente, entregar y cubrir dichos abonos. Esos descuentos no podrán exceder de los porcentajes que las leyes determinan con el objeto de que al trabajador siempre le quede alguna cantidad razonable de la que pueda disponer con la libertad para subsistir.

Estos descuentos pueden ser: por créditos obtenidos de los fondos de vivienda, fomento y garantía para el consumo del trabajador, caja de ahorro, cuotas correspondientes al IMSS, impuesto sobre la renta etc.

El salario siempre se le pagará al trabajador, no podrá pagársele a un tercero, salvo cuando el trabajador no lo considere así o esté imposibilitado para cobrar. El salario es inembargable a menos de que un juez determine lo contrario, esto sería por obligaciones que pueda haber contraído con su familia; como por ejemplo: pensión alimenticia. No se le pueden cobrar multas, y por esto nadie puede realizar un trabajo sin que no se le pague. El patrón tiene la obligación de pagar, tiene una

responsabilidad, si no el contrato de trabajo no tendrá validez (resolución del contrato de trabajo); en dado caso que el patrón se niegue a pagar, infringiría en un acto ilícito. Si el trabajador no acude a cobrar su salario, tiene la opción de reclamarlo por medio de un tribunal ante la junta o el tribunal de arbitraje, según sea el caso.

### **3.3.1 REMUNERACIÓN DEL TRABAJO DESDE EL PUNTO DE VISTA JURÍDICO.**

Se dividen en 3 cuestiones y son las siguientes:

- La composición del salario.
- La protección que deba darse al salario.
- La fijación del salario mínimo.

La Composición del salario. Expresa la ley que 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 entregada al trabajador a cambio del trabajo que desempeñe.

La protección que deba darse al salario. En el orden internacional 6 son los capítulos en los que se otorgan amplia defensa al salario:

**1.-** La prohibición de todo tipo de descuento no autorizado por el trabajador. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por cada legislación nacional, por los contratos colectivos o por laudos arbitrales. La ley mexicana los permite tratándose de deudas contraídas por el trabajador; por pago de renta; por pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda; para constituir

cajas de ahorro o para el pago de pensiones alimenticias, cuotas sindicales y abonos o para cubrir créditos destinados a la adquisición de bienes de consumo o pago de servicios.

**2.-** El pago en forma personal; a intervalos regulares y precisamente en moneda del curso legal. En México las prestaciones en especie serán apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia.

**3.-** Se aceptan almacenes o tiendas, bajo la condición que las mercancías que expendan sean vendidas a precios justos y razonables y que los servicios que presten se hagan en iguales condiciones, evitándose toda clase de lucro. En México estos almacenes y tiendas podrán establecerse únicamente cuando exista convenio sobre el particular entre trabajadores y patronos.

**4.-** Los descansos por motivo de maternidad en el caso de las trabajadoras mujeres; o por concepto de vacaciones o derivados de riesgos profesionales; siempre serán pagadas con el importe del salario convenido. El pago del descanso semanal o "séptimo día", escasas legislaciones la consideran.

**5.-** La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa donde presten servicios. Es aun reducido el número de países que contemplan esta prestación, la cual se protege a través de comisiones mixtas que intervienen en su fijación o por disposición legal como ocurre en nuestro país.

**6.-** El salario no podrán ser objeto de ninguna compensación, es decir, no se podrá suplir con otra forma de pago.

El salario mínimo. La ley define al salario mínimo en función de la cantidad que debe recibir el trabajador en efectivo por los servicios que preste en una jornada

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

### **3.4 NORMAS PROTECTORAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Artículo 98. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Artículo 99. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Artículo 100. El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

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

Artículo 101. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Artículo 102. Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Artículo 103. Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

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

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

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

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

Artículo 103 bis. El ejecutivo federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.

Artículo 104. Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Artículo 105. El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

Artículo 106. La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley.

Artículo 107. Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

Artículo 108. El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Artículo 109. El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Artículo 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

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

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

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos

conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

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

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

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

VII.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Artículo 111. Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

Artículo 112. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el

caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.

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

Artículo 113. Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del instituto mexicano del seguro social, sobre todos los bienes del patrón.

Artículo 114. Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La junta de conciliación y arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Artículo 115. Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Artículo 116. Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

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



## **CAPÍTULO 4**

### **SALARIO Y SU DIFERENCIA CON OTRAS PRESTACIONES Y OTROS PAÍSES.**

El objetivo de este capítulo es dar una apreciación más profunda de lo que es el salario diferenciándolo de algunas otras prestaciones, por las cuales se puede prestar la confusión entre estas prestaciones y el tema de la presente tesis.

En seguida se darán unas definiciones de algunos tipos de prestaciones que contempla el régimen jurídico mexicano.

El término salario proviene del latín y de la palabra sal o salarium, pero según la Ley Federal del Trabajo es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Esta condición que señala la ley de “por su trabajo” es lo que le da identidad al concepto de salario el que siempre debe de conservar una equivalencia con el trabajo contratado. Al salario debe considerársele como un instrumento de justicia social, más que como una contraprestación por el servicio ofrecido.

Remuneración: se debe entender de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo que es el que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para promover la educación obligatoria de los hijos.

Se ve que lejos de ser un sinónimo de salario, es más bien un complemento adicional que ayuda a explicar la finalidad del salario y lo que debe de cubrir a los trabajadores.

Propinas: por disposición expresa del artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, a los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos se les consideran las propinas como parte del salario, sin que pueda el patrón reservar y tener participación alguna de ellas; prescribiendo el artículo 347 que si no se señala en calidad de propina un porcentaje sobre las consumaciones las partes fijarán el aumento que deberá hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización, formando parte esa percepción del salario integrado al que se refiere el artículo 84 de la ley laboral.

Las propinas, lejos de ser alguna otra prestación, es una remuneración adicional que puede ser añadida al salario de un trabajador para determinar el salario base de éste, siempre y cuando desempeñe el trabajo dentro de los establecimientos que señale el código laboral.

Salario mínimo profesional: cuantía que es superior a la del mínimo general y que está referido a trabajos u oficios específicos cuya realización requiere de alguna preparación, estudio, o experiencia determinada, se estima que el referido término “profesional” debe ser sustituido por otro más preciso o específico que comprenda mejor a los trabajadores que trata de abarcar o definir.

En esta definición tal vez se pueda encontrar la confusión más grande entre salario mínimo profesional y salario mínimo general, por lo que se verá que en el primero se hace mención del requerimiento de preparación, estudio o experiencia determinada “profesional”, mientras que el segundo es el salario mínimo que debe

de percibir cualquier otro trabajador que realiza alguna otra prestación laboral que no tenga los requisitos de preparación estudio o experiencia que señala la definición de salario mínimo profesional.

Salarios caídos y devengados: los salarios caídos son los salarios que no le fueron cubiertos al trabajador por una prestación laboral que éste haya realizado, mientras que los salarios devengados es la condena que determinan las juntas de conciliación y arbitraje favorables al trabajador que consisten en el pago de su salario base por los días que este dejó de laborar hasta el día que se dictó laudo en un juicio laboral por despido injustificado.

Se entiende claramente de las definiciones anteriores que ambos salarios, caídos y devengados, son términos usados por el tribunal administrativo laboral para determinar un cuadro de liquidación en laudos o sentencias.

Prestaciones en especie: son las prestaciones de uso supletorio o adicional a los que son las prestaciones en efectivo "salario".

Esta es una práctica que aunque es usada especialmente en zonas rurales o marginadas, son contrarias a la ley, ya que sí se puede dar una prestación en especie adicional a la prestación dada en efectivo, pero ésta nunca puede suplir al salario.

Viáticos: son las cantidades dadas a un trabajador para sus gastos de

transporte, hospedaje y alimentación en los que tienen que desempeñar sus labores fuera de su domicilio o residencia habitual.

Tales sumas no son entregadas como una contraprestación del servicio desempeñado, sino para resarcirlo de los gastos extraordinarios que tiene que realizar por encontrarse en la necesidad de permanecer fuera del lugar de su residencia siendo que para que una prestación pueda considerarse parte integrante del salario es preciso que se le entregue a cambio de su trabajo lo que no ocurre con los llamados viáticos.

Salario mínimo para los trabajadores de Petróleos Mexicanos: según el contrato colectivo de trabajo del organismo para estatal petróleo mexicanos vigente a partir de agosto de 1987, donde se puede apreciar que el salario representa en realidad un promedio del 12% de la remuneración efectiva del trabajador. Ya que el 88% restante está representado por 14 prestaciones que se otorgan a la clase laborante de ese organismo donde existen 35 categorías distintas de trabajos y salarios.

Este ejemplo de salario mínimo es un ejemplo de los diversos contratos colectivos que se hacen con organismos paraestatales de los cuales se especifican salarios mínimos especiales.

Salario mínimo del trabajador bancario: llama la atención que el salario mínimo del trabajador bancario sea un 50% más alto que el salario mínimo general

de la localidad donde se presta el servicio, a parte de las retribuciones adicionales que tienen estos trabajadores por concepto de complemento por antigüedad al que tiene derecho a partir del quinto año de prestar servicios, aguinaldo u otros.

Frente a tal diferencia de los trabajadores bancarios en relación con los demás trabajadores, distinguidos estudiosos de esta materia se preguntan si esta tan notoria discriminación o desigualdad entre el salario mínimo general y el salario mínimo bancario no choca con el concepto de igualdad que la constitución y la ley preconizan.

Aguinaldo: es aquella prestación que según la Ley Federal del Trabajo deberá pagarse antes del día 20 de diciembre equivalente a 15 días de salario, por lo menos.

Esta es una prestación que el trabajador genera por el simple hecho de haber laborado para un patrón, el cual está compuesto por un mínimo de 15 días de salario, por lo cual se ve que el salario sirve para cuantificar el aguinaldo, y por lo tanto, son diferentes.

Gratificación anual: sustentado a criterio de la suprema corte de justicia de la nación, la gratificación anual se le considera lo mismo que el aguinaldo, ya que aunque exista diferencia de las palabras gratificación y aguinaldo en razón de que la finalidad de dichas prestaciones es la misma.

Siendo una misma interpretación la gratificación anual que el aguinaldo por ende podemos deducir que al igual que el aguinaldo la gratificación anual es distinta.

Salario por los trabajos especiales: en cuanto a los salarios de los actores y músicos, deportistas profesionales, domésticos, agentes de comercio, trabajadores en industrias familiares, buques, aeronaves, ferrocarriles, auto transportes, hoteles, restaurantes, bares y otros la ley federal del trabajo, los reconoce regula y protege por separado en atención a la naturaleza y características especiales de cada una de esas actividades laborales señalando en cada caso, sus salarios y la forma o manera de determinarlos y protegerlos dentro de las disposiciones que dedica a dichos trabajos las que agrupa en su título sexto que denomina precisamente trabajos especiales el que contiene 16 capítulos refiriéndose cada uno a las actividades especiales que reconoce y regula.

Visto la naturaleza de los trabajos especiales ya mencionados, la actividad que se debe realizar en cada uno de estos es distinta a la actividad que se realiza en cualquier otro trabajo ordinario por lo que su salario debe regularse de manera por separado en la Ley Federal del Trabajo.

Pago de horas extras: se entiende por tiempo extraordinario el transcurrido antes de comenzar la jornada ordinaria así como una prolongación de ésta, el transcurrido después de concluida dicha jornada ordinaria.

A éste se le considera un pago extraordinario cuando el trabajador labora

cada hora adicional que labore fuera de su jornada ordinaria, por lo cual éste tiene que ser añadido al salario diario que percibe.

Días de descanso ordinario: los trabajadores tienen derecho a un día de descanso por lo menos a la semana o como dice la ley federal del trabajo a un día de descanso por cada seis de trabajo con un goce integro por el día que no laboro.

El día de descanso no necesariamente tiene que ser el día domingo, aunque generalmente se procura que sea ese día.

Los trabajadores que laboren como jornada ordinaria el domingo sólo tendrán derecho a que se les pague además de un salario ordinario, una prima adicional o prima dominical, la cual consiste en un 25 por ciento por lo menos sobre el salario de los días ordinarios.

El séptimo día o prima dominical o adicional es similar al pago por horas extras que se deben de pagar de forma extraordinaria cuando el trabajador labore en su día de descanso, teniéndose que pagar adicionalmente al salario ordinario.

Vacaciones: para tener derecho a vacaciones los trabajadores deberán haber cumplido por lo menos un año de servicios prestados a la empresa en cuyo caso tendrá derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas que no podrá ser menos de seis días laborables y aumentará en dos días laborales por cada año de servicios

subsecuentes, hasta llegar a 12 días de vacaciones, después de 12 días de vacaciones, es decir, el cuarto año el periodo de vacaciones se aumentará en 2 días por cada cinco años de servicios. A los nueve años de servicios prestados a la empresa tendrá derecho a catorce días de vacaciones.

Años	Días
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 a 14	16
15 a 19	18
20 a 24	20
25 a 29	22
30 a 34	24
35 a 39	26
40 a 44	28

Las vacaciones son días de descanso con salario pagado que tienen derecho los trabajadores por haber laborado en un tiempo determinado, lo cual es una prestación complementaria que se genera por un lapso de tiempo de servicios prestados por el trabajador.



La prima vacacional: se puede afirmar que es el derecho de todo trabajador a recibir al tomarse vacaciones del importe por lo menos del 25% de los salarios que le corresponden durante un periodo de vacaciones.

Esta prestación a diferencia del salario es un porcentaje basado en el pago de vacaciones que le correspondan al trabajador.

Participación de utilidades: Es anualmente y cada trabajador tiene derecho a recibir una parte que le corresponde del reparto de utilidades dependiendo del número de días que haya trabajado en el año y al monto de los salarios basados en la cuota fija y recibidos por los servicios que presto ese mismo año, es de mandato constitucional por los esfuerzos que el trabajador hizo dentro de la empresa para conseguir una prosperidad en común.

Si en la empresa no hay utilidades no habrá reparto.

Nuevamente se ve que esta prestación es una compensación que se le da al trabajador cada año, basado en el salario diario que este percibe pero a diferencia del salario este debe basarse en si hubo y cuantas hubo de la empresa.

#### 4.1 DERECHO COMPARADO.

##### **Argentina**

En Argentina, se denomina "Salario Mínimo, Vital y Móvil", el cual es fijado por el Ejecutivo y acordado por el "Concejo del Salario" (compuesto por gremios, empresarios y funcionarios del gobierno).

Antes del 1ero de agosto de 2008 el salario mínimo era \$980 por hora de trabajo. Recientemente fue aprobado elevarlo de \$980 a \$1.200 a partir del 1º de agosto de 2008 y a \$1240 en diciembre de 2008.

Asimismo, el valor mínimo por hora para los trabajadores jornalizados es a partir de agosto de 2008 de \$ 6 y \$ 6,2 desde diciembre 2008.

Tipo de Cambio: \$3,04/U\$S 1(30/07/08)

##### **Chile**

En Chile, el sueldo mínimo se denomina *Ingreso Mínimo Mensual*, que es el monto mensual mínimo de la remuneración por una jornada ordinaria de trabajo (que no puede exceder de 45 horas semanales). Es fijado por ley por el Congreso, en base a una propuesta del gobierno acordada con representantes de los empleadores y los trabajadores. Generalmente entra en vigor cada 1º de julio de cada año y dura un año. Chile ha ratificado el Convenio 131 sobre fijación de salarios mínimos de la Organización Internacional del Trabajo.

Para los Trabajadores de casa particular, es equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual regular. Para los mayores de 65 años y los menores de 18 años, el monto es fijado en la ley, y ha tendido a ser cercano al 75% del ingreso mínimo

mensual regular desde 2003. El ingreso mínimo no remuneracional también se fija en la misma ley, y ha tendido a ser cercano al 65% del ingreso mínimo mensual regular desde 2003.

Para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad:

- 1 de Junio de 1996 31 de Mayo de 1997: \$65.500 (US\$157, con un dólar observado promedio de \$416,01)
- 1 de Julio de 1997-31 de Mayo de 1998: \$71.400
- 1 de Julio de 1998-31 de Mayo de 1999 \$80.500
- 1 de Julio de 1999-31 de Mayo de 2000: \$90.500
- 1 de Julio de 2000-31 de Mayo de 2001: \$100.000
- 1 de Julio de 2001-31 de Mayo de 2002: \$105.500
- 1 de Julio de 2002-30 de Junio de 2003: \$111.200
- 1 de Julio de 2003-30 de Junio de 2004: \$115.648
- 1 de Julio de 2004-30 de Junio de 2005: \$120.000
- 1 de Julio de 2005-30 de Junio de 2006: \$127.500
- 1 de Julio de 2006-30 de Junio de 2007: \$135.000
- 1 de Julio de 2007-30 de Junio de 2008: \$144.000 (US\$ 295, con un dólar observado promedio de \$488,93)
- 1 de Julio de 2008-30 de Junio de 2009: \$159.000

## **Colombia**

El salario mínimo en Colombia es el *Salario Mínimo Legal Mensual Vigente* el cual se fija para periodos de un año y su periodicidad de pago es mensual.

- 1984 \$362,20/día
- 1985: \$ 451,92/día
- 1986 \$ 560,38/día
- 1987: \$ 683,66/día

- 1988 \$ 864,58/día
- 1989 \$ 1.085,32/día
- 1990 \$ 1.367,5/día
- 1991: \$ 1.724/día
- 1992: \$ 2.173/día
- 1993: \$ 2.717/día
- 1994: \$ 3.290/día + \$ 8.975 (hasta 2 veces el salario mínimo)
- 1995: \$ 3.964,45/día
- 1996: \$ 4.737,5/día
- 1997: \$ 5.733,5/día
- 1998: \$ 6.794,2/día
- 1999: \$ 7.882/día
- 2000 \$ 8.670/día
- 2001: \$ 286.000/mes + \$30.000 de subsidio de transporte
- 2002: \$ 10.300/día
- 2003: \$ 332.000/mes
- 2004: \$ 358.000/mes + \$41.600 de subsidio de transporte
- 2005: \$ 381.500/mes + \$44.500 de subsidio de transporte
- 2006: \$ 408.000/mes + \$47.700 de subsidio de transporte
- 2007: \$ 433.700/mes + \$50.800 de subsidio de transporte
- 2008: \$ 461.500/mes + \$55.000 de auxilio de transporte

(equivalente a US\$256)

Al auxilio de transporte tienen derecho los servidores públicos y los trabajadores particulares que devengan hasta dos veces el salario mínimo legal mensual vigente, lo que equivale a \$ 923.000 pesos colombianos mensuales.

## **España**

En España, el *Salario Mínimo Interprofesional* (SMI) es el sueldo mínimo legal que un trabajador puede cobrar independientemente de la dedicación profesional de la persona. Se expresa en unidades monetarias por hora de trabajo.

- 2004: 15,35 €/día, 460,5 €/mes y 6447 €/año (con 14 pagas)
- 2005: 17,10 €/día, 513 €/mes y 7182 €/año
- 2006: 18,03 €/día, 540,9 €/mes y 7.572,6 €/año
- 2007: 19,02 €/día, 570,6 €/mes y 7.988,4 €/año
- 2008: 20,00 €/día, 600 €/mes y 8.400 €/año

Para el establecimiento del salario mínimo de cada año se consideran de manera conjunta el Índice de Precios al Consumo (IPC), la productividad media nacional, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la situación económica analizada de forma general. Podrá ser modificado semestralmente si hay variaciones sobre el presupuesto de IPC.

Según la categoría profesional y los convenios empresariales adoptados podrá ser aumentada dicha cantidad o también podrá ser reducida si el trabajador se encuentra en ciertas situaciones de formación. Las relaciones laborales y precisiones se encuentran expresadas en el Estatuto de los trabajadores

## **Estados Unidos**

En Estados Unidos de América, la Ley de Normas Razonables de Trabajo (*Fair Labor Standards Act*, FLSA) establece el salario mínimo, la remuneración por

sobretiempo, el mantenimiento de registros, y las condiciones para el trabajo de jóvenes que afectan a los trabajadores de jornada completa y parcial en el sector privado así como en el gobierno federal, estatal y local.

Los trabajadores sin excepciones tienen derecho a recibir un salario mínimo no menor a US\$ 7,25 desde 2009; antes US\$ 5,15. La remuneración por horas extras debe ser no menor de tiempo y media de su salario regular después de 40 horas de trabajo en una semana laboral.<sup>2</sup>

## **Francia**

En Francia, el salario mínimo desde el 1 de mayo de 2008 es de 1308 euros brutos por mes, 8,63 euros/hora.

## **Perú**

En Perú el salario mínimo se denomina *Remuneración Mínima* (se eliminó la expresión "Vital" en la Constitución de 1993), que actualmente equivale a S/. 550 nuevos soles mensuales (aproximadamente 200 dólares Estadounidenses, Tipo de cambio en Marzo de 2008) mensuales. Dicha remuneración es fijada por el Ministerio de economía, el cual regula su variación en función a diferentes variables económicas, y es aprobada mediante decretos de urgencia de la Presidencia del Consejo de Ministros.

- Incrementos de la Remuneración Mínima Vital (RMV) desde 1992 en Perú:
- RMV en 72 nuevos soles desde el 9/2/1992 ( US\$ 60 )
- RMV en 132 nuevos soles desde el 1/4/1994 ( US\$ 65 )
- RMV en 215 nuevos soles desde el 1/10/1996 ( US\$ 80 )
- RMV en 265 nuevos soles desde el 1/4/1997 ( US\$ 100 )
- RMV en 300 nuevos soles desde el 1/5/1997 ( US\$ 115 )
- RMV en 345 nuevos soles desde el 1/9/1997 ( US\$ 135 )
- RMV en 410 nuevos soles desde el 10/3/2000 ( US\$ 125 )
- RMV en 460 nuevos soles desde el 15/9/2003 ( US\$ 138 )
- RMV en 500 nuevos soles a partir del 1/1/2006 ( US\$ 155 )
- RMV en 550 nuevos soles a partir del 1/1/2008 ( US\$ 200 ) actualmente

## **Venezuela**

En Venezuela, el salario mínimo lo establece directamente el gobierno nacional con su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Según el anuncio del presidente Hugo Chávez éste, a partir de mayo de 2008, será de 799 Bs.F (372 dólares Estadounidenses), en una jornada de 40 horas semanales, convirtiéndose así en el país con el salario mínimo más alto de Latinoamérica. Si a esto se le incorpora además el beneficio de ticket de alimentación, el salario mínimo no sólo supera a todos los demás, sino que casi triplica el promedio de América Latina, que es de 212 dólares, alcanzando así los 558 dólares. Cabe acotar que dicho país posee una de las inflaciones más altas de toda Latinoamérica, razón por la cual el aumento salarial siempre suele ser menor que la inflación generada en el país y, por tanto, cada año los venezolanos reciben una reducción de su poder adquisitivo año tras año.

## Salario mínimo

Año	Bolívares
1991	Bs 4.000
1992	Bs 6.000
1993	Bs 9.000
1994	Bs 9.000
1995	Bs 15.000
1996	Bs 15.000
1997	Bs 15.000
1998	Bs 75.000
1999	Bs 100.000
2000	Bs 120.000
2001	Bs 144.000
2002	Bs 158.400
2003	Bs 190.080
2004	Bs 247.104
2005	Bs 321.235



2006	Bs 512.535
2007	Bs 614.790
2008	Bs F 799 (US\$ 372)

### Salario Mínimo en Centroamérica

Tabla del salario mínimo en Centro América:

País	Salario por hora	Salario diario	Salario Mensual
Panamá	1.89 Balboas (1.85 US \$)	15.09 Balboas (14.78 US \$)	332 Balboas (325 US \$)
Honduras	31.25 Lps (1.65 US \$)	250 Lps (13.22 US \$)	5,500 Lps (291 US \$) <sup>5</sup>
Costa Rica	750 Colones (1.32 US \$)	6,000 Colones (10.8 US \$)	132,000 Colones (237 US \$) <sup>6</sup>
El Salvador	1.20 US \$	8.70 US \$	174.74 US \$
Guatemala	5.62 Quetzales (0.77 US \$)	45 Quetzales (6.15 US \$)	990 Quetzales (135.55 US \$).
Nicaragua	225 Córdovas (0.39 US \$)	1,800 Córdovas (3.1 US \$)	39,600 Córdovas (68.2 US \$)

## 4.2 UNIDADES ECONÓMICAS DE LOS ESTADOS EN SUS DISTINTOS NIVELES DE PRODUCCIÓN.

Según fuentes del INEGI en se censo económico del 2004 la economía manufacturera se encuentra de la siguiente manera (pie de pagina)

Entidad federativa	Código	Unidades Económicas	Producción bruta total (Miles de pesos)	Consumo intermedio (Miles de pesos)
03 Baja California Sur	31 - 33	1324	2222264	1450610

Entidad federativa	Código	Unidades Económicas	Producción bruta total (Miles de pesos)	Consumo intermedio (Miles de pesos)
09 Distrito Federal	31 - 33	27727	255412855	179380758

Entidad federativa	Código	Unidades Económicas	Producción bruta total (Miles de pesos)	Consumo intermedio (Miles de pesos)
22 Querétaro de Arteaga	31 - 33	4157	73366011	49420071

Entidad federativa	Código	Unidades Económicas	Producción bruta total (Miles de pesos)	Consumo intermedio (Miles de pesos)
06 Colima	31 - 33	2007	5949051	2878353

Ahora según la misma fuente del censo del INEGI la economía agrícola, ganadera, pesca, caza y aprovechamiento forestal se encuentra de al siguiente manera (pie de página).

Entidad federativa	Código	Unidades Económicas	Producción bruta total (Miles de pesos)	Consumo intermedio (Miles de pesos)
03 Baja California Sur	11	856	532302	176147

Entidad federativa	Código	Unidades Económicas	Producción bruta total (Miles de pesos)	Consumo intermedio (Miles de pesos)
09 Distrito Federal	31 - 33	Sin datos	Sin datos	Sin datos

Entidad federativa	Código	Unidades Económicas	Producción bruta total (Miles de pesos)	Consumo intermedio (Miles de pesos)
22 Querétaro de Arteaga	11	*	3577	643

Entidad federativa	Código	Unidades Económicas	Producción bruta total (Miles de pesos)	Consumo intermedio (Miles de pesos)
06 Colima	11	146	299789	195198

(Pie de página) [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx)

Se seleccionaron 4 estados, dos representando a la zona geográfica "A" y dos a la zona geográfica "C", ya que representan los extremos de entidades con más riqueza y menos riqueza del país, demostrando tal gráfica que los ingresos por las distintas actividades económicas son muy distintas, hasta el extremo de ser nulo en el caso del Distrito Federal, por que esta gráfica demuestra lo poco útil de la zonificación de las áreas geográficas para el salario mínimo.

## **CAPÍTULO 5**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.**

El derecho social en México nace como una demanda de la sociedad mexicana que toma su apogeo en la época del porfiriato, cuando los beneficios jurídicos y económicos recaían en tan sólo unas pocas manos de inversionistas ricos allegados a Porfirio Díaz y en él mismo, siendo esto una de las bases de la revolución mexicana la lucha por un derecho social, el cual deberá beneficiar a la clase trabajadora y campesina de México.

El constituyente de 1917, tomó muy en cuenta las demandas sociales que habían generado la revolución mexicana plasmándolas en las garantías sociales en sus diversos artículos como lo es el artículo 123 de la Constitución. Este artículo dio nacimiento a varias instituciones y normatividades protectoras del derecho social como lo es la ley federal del trabajo, la procuraduría de defensa del trabajador y la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Sin embargo, los grandes problemas laborales en México están lejos de resolverse y en estos tiempos de polarización social creados por los diversos actores políticos que ya con las actuales zonas geográficas de salarios mínimos empeora ese estrecho conflictivo entre pobres ricos, ya que su justificación dice que hay zonas del país más pobres y zonas más ricas y que se deben pagar salarios mínimos distintos en acorde a su economía geográfica.

Esta zonificación de salarios mínimos no reflejan las economías reales de cada región porque desde varias décadas la economía de una sociedad se refleja cada vez más en más pequeñas regiones, contraviniendo esta realidad a la zonificación de salarios mínimos actual, ya que por ejemplo, el costo de vida en Michoacán, no es el mismo que en Aguascalientes y Oaxaca, aunque estos 3 estados se encuentran en la zona más pobre de salarios mínimos, la "C", siendo extremos muy diferentes en la realidad, ya que Aguascalientes se encuentra dentro de los estados más progresistas del país y en el otro extremo se encuentra Oaxaca uno de los estados con mayor marginación de pobreza en México. Otro ejemplo sería que Baja California Sur y el Distrito Federal pertenecen a la zona con mejor economía del país, la zona "A", pero el costo de vida es distinto, ya que en el Distrito Federal la economía es muy dinámica por su centralización de poderes federales y el gran número de habitantes que tiene, a diferencia de Baja California Sur que depende casi en su totalidad del turismo, en especial la que se genera en Los Cabos, es de los territorios menos poblados de la federación y más retirado de todo el país.

En estos dos ejemplos se ve lo obsoleto que es zonificar al país en zonas de salarios mínimos las economías son distintas en cada entidad de la república por ello la Federación debe actuar por medio de su Comisión Nacional de Salarios Mínimos que tendría que cambiar su nombre a Comisión Nacional de Salario Mínimo por la propuesta de homologación del salario de la presente tesis.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos debe ejercer sus facultades consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo para determinar el Salario Mínimo que la sociedad trabajadora de México necesita, eliminando por supuesto la zonificación del salario mínimo.

Esto lo debe de llevar a cabo haciendo un estudio socio-económico de todo el país, viendo el precio de los productos en las centrales de abasto y los principales mercados del país, así como el precio de la carne en los rastros municipales, vigilar la tasa de interés bancaria, el precio de la vivienda y del vestido, el precio de la tortilla, el precio de los combustibles, el ingreso per capita de las familias mexicanas y el reporte del PIB del país, así como otros factores de la vida económica nacional como internacional.

Su justificación legal para actuar debe de seguir siendo la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la Ley Federal del Trabajo, pero debe de hacerse por medio de una motivación realista y actual que refleje la economía del país y no un obsoleto, desusado y, sobre todo, injustificada zonificación de salarios mínimos. El derecho comparado ayudará a la justificación de este salario mínimo único en el país, ya que se verán reflejadas las prácticas de otros países donde sus constituciones y leyes laborales les dan una homologación del salario mínimo.

En la Ley Federal del Trabajo habrá de agregarse a las fracciones del artículo 562 de forma más específica todos los detalles que deberán tomar en cuenta para la

determinación del salario mínimo general, ya que los criterios que se señalan en ese mismo artículo para determinar el salario mínimo ya no son suficientes en la actualidad, dado que la globalización y la dependencia parcial del comercio exterior extiende los ámbitos económicos de la vida de la sociedad en el país. Esto ayudará y dará más certidumbre a la posición de propuesta para el salario mínimo anual dándole más credibilidad y confianza por todos los sectores laborales del país. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, fracción VI que quedaría modificada de la siguiente forma:

“Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales los primeros los determinarán la Comisión Nacional de Salario Mínimo y los segundos...”

En su tercer párrafo dirá: “El salario mínimo se fijará por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno...”

## **CONCLUSIONES.**

La inspiración que llevó a crear esta propuesta de tesis fue que en la historia, el país siempre ha luchado por tener una igualdad social entre los mexicanos y abolir la discriminación social entre ricos y pobres, razas y creencias religiosas, así como también se considera que el estado es en gran manera responsable por la economía interna de su clase trabajadora y, por lo tanto, del país.

Se considera que las zonas de salarios mínimos son contrarias a los ideales por los que los trabajadores y campesinos luchaban en la revolución mexicana, así como en la lucha por la independencia de México.

Decir que hay zonas más ricas y más pobres que otras en el país, es sólo un señalamiento de que por el origen social en el que habite y labore un mexicano deberá de percibir un salario más alto o más bajo, por lo cual el estado mexicano tiene que tener la madurez y responsabilidad real y suficiente para determinar hacer un verdadero estudio profesional para determinar el salario mínimo que debe regir a todo el país, en base a los estudios correspondientes señalados en esta tesis que reflejaran la economía real del estado mexicano rindiendo como cualquier otra dependencia de gobierno los fundamentos y su razón que le llevaron a sus decisiones para que los trabajadores del país reciban el salario mínimo correspondiente.



Así, al dársele un nuevo método de trabajo a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para que mediante sus comisiones consultivas de salarios mínimos puedan determinar el salario mínimo, se facilitará la distribución económica real en toda la zona geográfica del país para que el costo de los productos de la canasta básica pueda ser de un costo no muy diferenciado en todas las ciudades, pueblos y comunidades dentro del estado Mexicano.

La Comisión Nacional del Salario Mínimo deberá describir anualmente cuál es el salario mínimo que regirá dentro de la República Mexicana, y así la tutela que da la Ley Federal del Trabajo, así como el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en defensa del trabajador siga siendo aplicada en toda la federación, eliminando la zonificación de salarios mínimos que tanto tiempo estuvo en práctica sin alguna justificación concreta y real del verdadero reflejo de la economía del país.

Con esta propuesta se daría más certidumbre a que en realidad se está persiguiendo uno de los principios que originaron el movimiento de independencia y revolución en este país que era el principio de igualdad."

A La Ley Federal del Trabajo se le deberán de hacer los cambios pertinentes por medio del Congreso de la Unión para especificar la nueva función de la Comisión Nacional del Salario Mínimo, así como a sus órgano consultivo especificando los pasos que deberán de llevar estos para cumplir con sus funciones.

## **PROPUESTAS.**

Eliminación de las zonas geográficas de salarios mínimos y dar paso a la homologación del mismo para terminar con lo obsoleto que resultan ser las zonas geográficas del salario mínimo y terminar con el calificativo de “zonas con más o menos riquezas que otras”, por medio de la Comisión Nacional de Salario Mínimo conformada por partes iguales de representantes de los trabajadores, patrones y gobierno, auxiliado por comisiones especiales de carácter consultivo. Con obligación de exhibir los motivos económicos que hayan derivado del estudio hecho y deberá publicarlas en el Diario Oficial del Estado, así como en los diarios de mayor circulación, radio, televisión y su portal de internet.

Modificar la fracción VI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos donde su primer párrafo deberá omitir las zonas geográficas, mencionando que “los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales, los primeros los determinará la Comisión Nacional del Salario mínimo; los segundos...”

Las demás facultades de la Comisión Nacional de Salario Mínimo deberán conservar sus facultades añadiéndole algunas nuevas para el mejor desempeño en su determinación del Salario Mínimo General y en la transparencia de sus funciones.

“Las comisiones consultivas deberá de trabajar en conjunto con autoridades

financieras o de crédito principalmente el Banco de México, para la determinación del salario mínimo general en auxilio a su estudio que deberá realizar.”

Esto sería una nueva fracción al artículo 567 de la Ley Federal del Trabajo.

Así también, la fracción tercera del artículo 567 de la Ley Federal del Trabajo, tendrá que ser más específico en cuanto a las investigaciones que deberá hacer, ya que el concepto de “consideración pertinente” es muy ambiguo, lo que deriva a una posible investigación de carentes elementos para determinar el salario mínimo.

Deberán añadirse nuevos procedimientos de estudios al mencionado párrafo, para dar certidumbre de un reflejo de la economía real que se basa la Comisión Consultiva para recomendar el salario mínimo como lo es: “El estudio de los precios de canasta básica en los mayores mercados de cada región del país, así como el precio de la carne en los rastros, la tasa de interés bancaria, el ingreso del PIB anual, la inflación, precio de la vivienda, el precio de los combustibles entre otros.”

## **BIBLIOGRAFÍA.**

1. DAVALOS, José. (1998) "Derecho del trabajo I". Ed. Porrúa 8va edición. México.
2. DELGADO MOYA, Rubén. (1977) "El Derecho social del presente". Ed. Porrúa. México.
3. BORRELL NAVARRO, Dr. Miguel. (2001). "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo". Ed. SISTA. 7° edición.
4. BRISEÑO RUIZ, Alberto. (1985). "Derecho Individual del Trabajo". Ed. Harla. 1° edición. México D.F.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar. (1994). "Derecho Laboral". Ed. Trillas. 2° edición. México D.F.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. (2000). "Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada". Ed. Trillas. 31° edición. México D.F.

7. DAVALOS, José. (1998). "Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo". Ed. Porrúa. 1° edición. México D.F.
8. DE LA CUEVA, Mario. (1979). "El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo". Ed. Porrúa. 1° edición. Vol. 1 México D.F.
9. DE LA CUEVA, Mario. (1979). "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Ed. Porrúa. 1° edición. Vol. 2 México D.F.
10. DE LA CUEVA, Mario. (1991). "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Ed. Porrúa. 6° edición. México D.F.
11. DELGADO MOYA, Rubén. (1977). "El Derecho Social del Presente". Ed. Porrúa. 1° edición. México D.F.
12. CAVALO FLORES, Baltasar (1991) "Síntesis de derecho laboral comparado Ed. Trillas. 620 pág. México.
13. CAVALO FLORES, Baltasar (1996) "40 lecciones de Derecho laboral" Ed. Trillas. octava edición.
14. DAVALOS, José (1998) "Tópicos laborales: Derecho individual, colectivo y procesal. Trabajos específicos, seguridad social, perspectivas. Ed. Porrúa. 2da edición. México.

15. SANTOS AZUELA, Héctor. (1997) "Derecho colectivo del trabajo." Ed. Porrúa. 2da edición. México.
16. DAVALOS, José. (2007) "Derecho colectivo y Derecho procesal del trabajo." Ed. Porrúa 4ª edición. México.
17. ROSS GAMEZ, Francisco. (1986 y 1991) "Derecho procesal del trabajo" Ed. Cárdenas 2da edición, México.
18. PATIÑO CAMARENA, E. Javier. (2000) Instituciones del trabajo y de la seguridad social. Ed. Oxford University Press. 1ra edición. México.
19. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
20. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
21. CONSTITUCION DE LA NACION DE ARGENTINA.
22. LEY DE REGIMEN LABORAL. (ARGENTINA)
23. CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE CHILE.
24. CODIGO DEL TRABAJO DE CHILE.
25. CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA.
26. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. (COLOMBIA)
27. CONSTITUCION ESPAÑOLA.
28. LEY DE TRABAJO E INGRESOS. (ESPAÑA)
29. CONSTITUCION DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.
30. LABOR LAW (ESTADOS UNIDOS DE AMERICA)
31. CONSTITUCION DE FRANCIA.
32. LEY RELATIVA AL TRABAJO (FRANCIA)

33. CONTITUCION DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.

34. LEY ORGANICA DEL TRABAJO. (VENEZUELA)

35. CONSTITUCION POLITICA DE PERU.

36. LEY GENERAL DEL TRABAJO. (PERU)

## **OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN**

[HTTP://WWW.INEGI.GOB.MX/INEGI/DEFAULT.ASPX.](http://www.inegi.gob.mx/inegi/default.aspx)

[HTTP://WWW.STPS.GOB.MX/.](http://www.stps.gob.mx/)

[HTTP://WWW.CONASAMI.GOB.MX/](http://www.conasami.gob.mx/)