



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

LICENCIATURA EN DERECHO

TRABAJO POR ESCRITO QUE

PRESENTA:

ERICK RAMÍREZ DURAN

TEMA DEL TRABAJO:

**“EL SALARIO COMO FORMA DE DISCRIMINACIÓN EN EL
TRABAJO CON RESPECTO A LAS ÁREAS GEOGRÁFICAS EN
MÉXICO”.**

EN LA MODALIDAD DE “SEMINARIO DE TITULACIÓN COLECTIVA.”

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

ASESOR: MTRO. LOZANO JARILLO MARTÍN.

Vo. Bo. MTRA. ROSA MARIA VALENCIA GRANADOS.





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS:

A Dios Todopoderoso:

Por darme la sapiencia para estar hoy en este día; es la piedra angular en cada proyecto que tengo; porque de entre todas las familias que hay me dejó esta con la mejor; por darme lo que yo más le pedí la sabiduría, aunque el precio que hay que pagar por ella sea muy grande en esfuerzo y dolor, ya que, como todo lo que vale la pena, es lo más difícil de conseguir; está en los momentos más difíciles de mi vida; por dejarme apreciar que en los momentos más difíciles quienes son las personas que realmente me aprecian y por que en pocas palabras le debo todo lo que soy.

A mis Padres:

Por darme la vida, por inculcarme todos y cada uno de los valores que tengo; por formarme el carácter del cual hoy poseo; por cuidarme y protegerme cuando más lo necesite y aún lo siguen haciendo; sin ustedes no sería lo que soy, me enseñaron a levantarme las veces que fuera necesario y a sobre ponerme a todo; por todo lo que me dieron y me dan; siempre están ahí; no tengo palabras para expresar mi sentir, para agradecer todo; porque sin ustedes no sería nada.

A mis Hermanos y Hermana:

Compañeros y amigos de la infancia que compartieron conmigo la mejor etapa de mi vida, los juegos, las experiencias, los momentos buenos y malos, por la ayuda que me brindaron, porque a pesar de ser unos de los mayores me cuidan como sino lo fuera; con todo me siento orgulloso de cada uno de ustedes y es una gran satisfacción llamarlos hermanos.

A la Universidad Nacional Autónoma de México “**UNAM**”; Y a la Facultad de Estudios Superiores Aragón “**FES ARAGON**.”:

Mi alma mater, mi segunda casa durante tantos años, en donde pase los mejores momentos de mi vida, donde cree mi nueva personalidad y transforme mis ideas y forma de pensar, en donde cambio mi concepción del mundo, donde encontré grandes mentes brillantes que me proporcionaron una parte de su experiencia, en donde encontré grandes amigos y algunas veces algo más; es un orgullo pertenecer a una de las mejores instituciones del mundo y la más influyente de Latinoamérica, porque pésele a quien le pese que orgullo ser universitario.

A mis Profesores y Maestros:

A todos y cada uno de ellos que tuve durante todos mis estudios los cuales aportaron un granito de arena para hacer posible logra una de mis metas, terminar mis estudios; por compartir conmigo sus conocimientos y experiencias que formaron mi forma de pensar y me dieron el aliento para hacer cualquier cosa posible, y aún ha aquellos que dudaron de mi, principalmente en mis tiernos años de infancia, por que pese a todo eso me dieron la fuerza para rebasar toda expectativa y ahora mirarlos y decirles que no tenían razón.

Al maestro Martín Lozano Jarillo:

Gran catedrático y amigo, que compartió conmigo sus conocimientos y tiempo; por apoyarme tanto en clase como en la realización de la presente investigación, ya que sin su ayuda esta no hubiese visto la luz, por sus grandes aportaciones y comentarios por ello siempre estaré en deuda, gracias.

A mis Sínodos:

Por compartir su tiempo y conocimientos para hacer un mejor trabajo que ahora presento, porque con sus acertados comentarios y correcciones cambio mi percepción de las cosas y sobre todo de la forma en la cual desarrolle la presente investigación, porque me enseñaron que las cosas se pueden hacer mejor.

A mis Jefes:

Que fueron un complemento en mi formación profesional y en el entendimiento del Derecho tal y como ahora lo concibo, porque es inseparable la técnica con la información, por ello es necesario la práctica para poder comprender los alcances de nuestra carrera y sin ella la ley no es más que letra muerta, pues la finalidad de la misma es regular la conducta externa de los hombres en sociedad, por eso agradezco el tiempo y la comprensión a todos y cada uno de los que han sido mis jefes en todos los despachos en los cuales he estado.

A mis colegas y amigos:

Por compartir anécdotas, tiempo, experiencias, formas de pensar, e información valiosa conmigo, porque de solo recordar todo lo que pasamos me causa una gran alegría, por todos mis amigos y amigas, colegas y compañeros y las que fueron algo más que por respeto no menciono su nombre aún y cuando están muy presentes en mis pensamientos y a todos los demás les pido una disculpa por no mencionarlos a cada uno por sus nombres ya que correría el riesgo de omitir alguno de ustedes y todos son valiosos para mí, y aunque algunos ya no están presentes conmigo, ya sea, por tiempo, por su trabajo o por alguna diferencia todos siguen presentes en mi corazón.

EL SALARIO COMO FORMA DE DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO CON RESPECTO A LAS ÁREAS GEOGRÁFICAS EN MÉXICO.

INTRODUCCIÓN.

CAPÍTULO 1.

EL SALARIO COMO FORMA INTEGRADORA EN EL TRABAJO.

1.1. CONCEPTO DE SALARIO.....	1
1.1.1 Aspecto Económico.....	3
1.1.2 Aspecto Jurídico.....	7
1.2. SALARIO MÍNIMO GENERAL VIGENTE.....	10
1.2.1. Tipos de Salario Mínimo.....	11
1.2.2. Áreas Geográficas.....	12
1.3. GARANTÍA DE IGUALDAD.....	14
1.3.1. Igualdad en el Trabajo.....	15
1.4. PRINCIPIO DE TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL.....	17
1.5. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DE IGUALDAD EN EL TRABAJO.....	18
1.6. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO.....	19
1.7. DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO.....	20
1.8. UNIVERSALIZACIÓN DE LOS DERECHOS.....	21

CAPÍTULO 2.

LA POLÍTICA QUE ADOPTA LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN RELACIÓN CON EL SALARIO.

2.1. EL DERECHO FRENTE A LA LEGISLACIÓN LABORAL.....	23
2.2. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	25
2.2.1. Artículo 123 apartado A fracción VI Constitucional.....	25
2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	26
2.3.1. Artículo 82 Ley Federal del Trabajo.....	26
2.3.2. Artículo 90 Ley Federal del Trabajo.....	27

2.3.3. Artículo 91 Ley Federal del Trabajo.....	29
2.3.4. Naturaleza Jurídica de la Fijación de Salarios Mínimos.....	30
2.3.3.1. Artículo 94 Ley Federal del Trabajo.....	32
2.3.3.2. Comisión Nacional de Salarios Mínimos.....	32
2.3.3.3. Artículo 95 Ley Federal del Trabajo.....	33
2.3.3.4. Procedimiento y Normas de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para la fijación del Salario Mínimo.....	35
2.3.3.5. Artículo 96 Ley Federal del Trabajo.....	35
2.3.3.6. Artículo 92 Ley Federal del Trabajo.....	36
2.4. ARTÍCULO 123 APARTADO A FRACCIÓN VII DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	38
2.4.1. Ley Federal del Trabajo Artículo 86.....	38
2.5. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).....	40
2.6. JURISPRUDENCIA.....	43

CAPÍTULO 3

EL SALARIO COMO FORMA DE DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO CON RESPECTO A LAS ÁREAS GEOGRÁFICAS EN MÉXICO

3.1. INTERRELACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS AL DERECHO DEL TRABAJO.....	46
3.2. PROHIBICIÓN DE TIPO DE DISCRIMINACIÓN.....	47
3.3. HOMOLOGACIÓN DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA DETERMINACIÓN DE LA DIVISIÓN DE LAS ÁREAS GEOGRÁFICAS DENTRO DEL TERRITORIO NACIONAL.....	48
3.4. LA ANTINOMIA DEL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS APARTADO “A” FRACCIÓN VI CON SU FRACCIÓN VII.....	55
3.5. LA MODIFICACIÓN DEL PRIMER PÁRRAFO DE LA FRACCIÓN VI DEL APARTADO “A” DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	57

CONCLUSIONES.....	61
ANEXOS.....	63
Mapa de la División Territorial de las Áreas Geográficas en México	63
Tabla de Salarios Mínimos 2009.....	64
Índice Nacional de Precios al Consumidor 2009.....	65
Tabla del Índice Nacional de Precios al Consumidor.....	66
Productos y Precios de la Canasta Básica.....	74
FUENTES CONSULTADAS.....	75

INTRODUCCIÓN.

Una aspiración de los ciudadanos y el fundamento de los sistemas políticos democráticos, es la igualdad o deseo de recibir un trato igual que quien se encuentra en las mismas circunstancias. En el caso de nuestro país, al mismo tiempo es una garantía individual establecida como un principio constitucional. Esta misma aspiración de identidad y rechazo de la discriminación, tiene su correspondiente reflejo en el ámbito de las relaciones laborales.

Así tenemos que el salario debe ser en su conjunto además de remunerador, una fuente de igualdad en las relaciones obrero patronales y de trato; por lo tanto, es este el tema sobre el cual versa la presente investigación, misma que tiene como objeto la propuesta de la desaparición del corolario de la retribución como una fuente de discriminación en relación a las Áreas Económicas, estableciendo para ello, el estudio sistemático de la forma en la cual se establecen los salarios mínimos y del organismo que los integra.

Ahora bien, el presente trabajo tiene su origen desde luego en el mismo artículo 123 Apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que este al acoger instituciones, ideas y principios, con el objetivo de establecer una justicia social mediante las bases de derechos mínimos que deben disfrutar los trabajadores, creó una revolución jurídica dentro de su época; esta declaración de derechos sociales hizo de ella una fuerza innovadora que impone al poder público el deber de superar constantemente su contenido, reformándolo y completando las disposiciones afectadas por el transcurso del tiempo, que ya no armonicen con las condiciones sociales, económicas y las necesidades y aspiraciones de los trabajadores, motivo por el cual se pretende analizar los puntos finos, como lo pretendemos establecer dentro de esta investigación, muy en específico, en las fracciones VI y VII del apartado A del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

En el primer capítulo le damos una mayor relevancia a la igualdad como garantía jurídica y principio rector del Derecho Laboral, así como también, a la institución de los salarios mínimos, debido a que son instrumentos fundamentales para la realización de la justicia social, sin embargo, como veremos en el mismo, su fijación conforme al sistema actual se ha revelado insuficiente y defectuoso, como lo podemos constatar en la división de los Estados en regiones económicas, que no guarda relación alguna con la solución de los problemas laborales, por lo que no puede seguir como fundamento para la determinación razonable y justa de la remuneración económica que asegure a los trabajadores una existencia conforme a la dignidad humana mediante la satisfacción de sus necesidades.

Como consecuencia obvia, en el segundo apartado nos abocamos al estudio de los ordenamientos legales que fundamentan jurídicamente las instituciones y conceptos establecidos en la parte inicial de nuestra investigación, sobre todo en los artículos en los cuales tiene su origen la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, las atribuciones de este organismo y sobre todo, la forma por la cual llegan a la división territorial de las Áreas Geográficas, en donde tiene su ámbito de aplicación los salarios mínimos; asimismo, indagamos a *grosso modo* al mayor organismo internacional que regula las relaciones obrero patronales, de manera específica a la Organización Internacional del Trabajo, la cual nos establece los lineamientos y recomendaciones que debe de seguir los países que ratifiquen sus convenios, sobre todo en donde México es parte.

Para finalizar esta investigación en el tercer capítulo establecemos nuestro criterio jurídico en relación a la retribución como una forma de discriminación en las relaciones obrero patronales, en su forma de aplicación dentro de las Áreas Económicas; para lo cual, interrelacionamos al Derecho Laboral con los derechos humanos con la idea de que, determinemos de forma tajante la existencia de un valor supremo, como lo establece nuestra Carta

Magna, que es la igualdad, misma que no es más que la materialización del derecho humano a la identidad, y en el caso en específico dentro de la aplicación en el trato de las relaciones laborales; así también, mostramos la discordancia que existe entre la fracciones VI y VII del artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde el primero faculta a los organismos para establecer distinciones y por lo tanto discriminaciones entre los trabajadores mexicanos, por la única razón de que laboren en diversas Áreas Geográficas, motivo del cual nos vemos orillados a tratar de solucionar dicho desacuerdo por medio de la propuesta, que se traduce sobre todo en la modificación a la fracción VI del artículo en comento.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizaron diversos métodos de investigación, siendo predominantes el método deductivo y el método científico, ya que dentro del cuerpo del trabajo se trata de establecer la realidad-concepto de los problemas sociales establecidos en líneas anteriores, tanto para el capítulo primero y segundo respectivamente.

Sin embargo, para concretar el último apartado de nuestro trabajo, fue necesario el apoyo tanto del método del racionalismo crítico, así como el método jurídico, mismo que como establece Jorge Witker, y en lo cual nosotros estamos de acuerdo, la interpretación del Derecho es un conjunto de elementos teóricos y prácticos, que abarca lo subjetivo a lo objetivo a través de lo probable y lo improbable, puesto que lo jurídico regula la conducta externa del hombre que se desenvuelve en sociedad, y siendo esto, un elemento variable se vuelve necesario la utilización de diversos elementos que nos permitan una mejor comprensión y por ende el estudio de la problemática social de la cual se vale la presente investigación de Derecho.

CAPÍTULO 1

EL SALARIO COMO FORMA INTEGRADORA EN EL TRABAJO.

1.1. CONCEPTO DE SALARIO.

El primer objetivo dentro de esta investigación es analizar la naturaleza jurídica del “salario”, por lo que, procederemos a verificar los diferentes significados de dicha acepción; sin embargo, dentro de nuestro estudio nos encontramos con la primera problemática, debido a la costumbre dentro del Derecho Laboral, de sustituir indistintamente este término por los doctrinarios tales como De la Cueva, Álvarez del Castillo y Molina Enríquez con las expresiones “remuneración o “retribución”, para lo cual necesariamente debemos indagar las diferentes acepciones de cada una de ellas.

Para el Diccionario Porrúa de la Lengua Española, “remunerar” significa recompensar, premiar, galardonar, retribuir; mientras para este mismo catálogo la palabra “retribución” significa la recompensa o pago de una cosa o bien pagar un servicio o un favor.¹

Como podemos ver, de las anteriores definiciones de las palabras “retribución” y “remuneración” no especifican en gran medida el significado y por consecuencia, si es correcto o no, utilizar tales denominaciones como sinónimos de la palabra salario.

El Diccionario Enciclopédico Larousse por su parte nos dice que “remuneración”: f. es el precio o pago de un trabajo, de un servicio, mientras que para la palabra “retribución”: f. paga, remuneración por algún trabajo o servicio.”²

¹ Diccionario Porrúa de la Lengua Española, 52 edición, Porrúa, México, 2006, p.268.

² Diccionario Enciclopédico Larousse, Tomo 3 Q-Z, Novena edición, Larousse, México, 2008, p. 752.

Ahora bien, las anteriores denominaciones, se acercan más al tema de esta investigación, sin embargo, no es posible determinar la pertinencia de aplicar cualquiera de los términos antes analizados, ya que como es claro, sólo dan un breve bosquejo dichas expresiones, por lo que no demuestran si son equivalentes a la del salario o si por el contrario, no se puede aplicar de manera válida a la misma; por lo cual nos es necesario remitirnos a otras fuentes como lo es el Diccionario Jurídico Mexicano.

Para este diccionario la retribución, “es el pago, sueldo, salario. Es el pago en efectivo cotidiano-cuota diaria, gratificaciones, percepciones comisiones, y en ocasiones cualquier otra cantidad monetaria que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; mientras que la acepción remuneración consiste en los beneficios recibidos por el trabajador a cambio del servicio que desempeña, en bienes o formas distintas al pago en efectivo. (Mario de la Cueva) son entregas en especie que se le hacen al trabajador, estén o no especificadas en el contrato, que se componen de toda suerte de bienes distintos de la moneda; o bien de servicios que se le entregan por su trabajo como son: habitación, alimentos, transporte, ahorro servicios recreativos y culturales etcétera.”³

Nuestra legislación laboral nos habla propiamente de la expresión salario, en el artículo 82 de dicho ordenamientos nos menciona “salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. Entonces propiamente debemos utilizar la palabra salario al referirnos al pago del trabajo, ya que este término lleva implícitamente tanto las expresiones remuneración y retribución.

Por lo cual, de las anteriores definiciones y razonamientos debemos concluir, que propiamente la expresión “retribución”, puede ser utilizada

³ Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo 3, Porrúa, México, 2004.

válidamente como sinónimo de la palabra “salario”, pues bien, la misma significa lo que se paga por trabajo o servicios prestados a favor de alguien, ya sean autónomos o independientes; mientras que el término “remuneración”, es el beneficio obtenido por el desarrollo del trabajo, pero cuando los doctrinarios del derecho lo usan para referirse a las relaciones que protege el Derecho Laboral se entiende tácitamente que la designación de “remuneración” o “retribución” se refieren a un trabajo subordinado; haciendo la aclaración que estrictamente la denominación “salario”, es más adecuada cuando se refieren a las relaciones de un trabajo subordinado, por que la misma no puede ser aplicada para referirse a las relaciones prestadas por trabajos independientes o autónomos como lo son por “honorarios” o bien por “servicios profesionales”, de las personas que actúan como tales en ejercicio de su profesión.

Con estas aclaraciones seguiremos adelante con el estudio de las diversas acepciones de la palabra “salario.”

1.1.1. Aspecto Económico.

Debemos empezar el siguiente punto haciendo una aclaración al respecto, el objetivo principal de nuestro trabajo no esta enfocado al estudio del salario desde un aspecto económico, sino solamente en el ámbito jurídico, sin embargo, para una mayor comprensión del concepto es necesario examinar a grandes rasgos este ámbito, debido a que la finalidad del salario en sí, se encuentra estrecha e indivisiblemente vinculada al mismo.

Desde el punto de vista económico, al salario lo consideran como un rédito o ingreso. “El que corresponde al trabajo subordinado por la prestación de su trabajo; de modo suficiente a como el “beneficio” es el rédito o ingreso peculiar del titular de la empresa (Sic.)”⁴

⁴ BUEN LOZANO, del, Néstor (coord.), Instituciones del Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1997, p. 445.

En esta postura, el autor equipara al salario con un rédito, en lo cual, nosotros no nos encontramos de acuerdo, pues el mismo es un interés, que se adquiere como fruto de un bien, lo que desvirtúa en sí el significado de la retribución.

Asimismo, en esta vertiente económica se puede distinguir el salario “nominal” del “real”; el primero es definido como: “el flujo de entradas en monedas que el individuo recibe anualmente deducido cuando empleado ha gastado para conseguirlo, sumado al valor monetario de las eventuales entradas en especie.”⁵

Esto se explica de la siguiente manera, como consecuencia del alza de precios, los salarios nominales, también pueden elevarse en forma periódica, aunque esto no se traduzca precisamente en un aumento de la condición económica de los trabajadores.

Ahora bien, los salarios “reales”, parten del aumento de precios, y por otro lado, de la competencia derivada de este mismo aumento, así como de la situación de la época que se manifiestan para el nivel de subsistencias; razón por la cual la tendencia siempre es a la baja.

Así tenemos que “si la fuerza de trabajo es igual que cualquier otra mercancía, es decir, que se puede vender en cualquier mercado, el valor que este trabajo tenga, dependerá del costo de la producción. Y este, a su vez, es el necesario para conservar la vida del trabajador, así como la del hijo que habrá de sustituirlo cuando ya no pueda trabajar o cuando muera.”⁶

Por lo tanto, el nivel normal de los sueldos es el que parte de la mezcla entre los aspectos nominales y reales, por lo que debe proporcionar a los

⁵ *Ibidem*, p. 446.

⁶ GÓMEZ GRANILLO, Moisés, Breve Historia de las Doctrinas Económicas, Vigésima segunda edición, Esfinge, México, 2002, p. 94.

trabajadores en forma general, los medios de subsistir y perpetuar la especie, sin crecimiento ni disminución.

Por otra parte, el salario que perciben el común de los trabajadores debe de elevarse por encima del mínimo, sin embargo, este aumento debe de ser de forma temporal, ya que si el aumento fuera de forma indefinida, traería como consecuencia, “un mejoramiento del nivel de vida y, con ello, el incremento de los nacimientos, hecho que a la postre, dará lugar a que la competencia aumentara, debido al aumento de la oferta de brazos.”⁷

En resumen, por salario se debe entender como todo lo que percibe un trabajador de acuerdo con la costumbre y grado de civilización del país en el cual vive, grado que no precisamente es fisiológico, lo que da como resultado que cualquiera de éstos tendrá una retribución distinta a la de sus semejantes.

Además la retribución, también puede ser distinguida de acuerdo al sistema económico al cual pertenece, así tenemos que puede ser definida en un régimen liberal, capital y marxista; y antes de hacer una breve reseña de los mismos, consideramos de nueva cuenta hacer la aclaración de que nuestro objetivo no es el estudio económico y menos de las corrientes ideológicas de los mismos, sin embargo, consideramos necesario introducirnos brevemente a su estudio, como mencionamos en líneas anteriores el concepto de salario va íntimamente ligado al aspecto económico; así tenemos que:

“A). Liberal.- el salario lo determina la oferta y la demanda, considerándose al trabajo como una mercancía que puede conducir a la miseria del trabajador; es conocida en este aspecto la ley de bronce, cuando afirmo que el salario coincidía con las cantidades precisas para la manutención y reproducción del obrero.

⁷ *Ibidem*, p. 95.

B). Capital.- en esta doctrina se considera al trabajo como un verdadero capital, y por consiguiente el salario es el interés legítimo del mismo.

C). Marxista.-...la retribución es la cantidad de dinero que el capitalista paga por un determinado tiempo de trabajo, o por la ejecución de una tarea determinada. Por lo tanto, dirías que el capitalista compra con dinero el trabajo de los obreros. Estos le venden por dinero su trabajo. Pero esto es en apariencia. Lo que en realidad venden los obreros al capitalista por dinero es su fuerza de trabajo. El capitalista compra esta fuerza de trabajo, por un día, una semana, un mes, etc. Y una vez comprada, la consume haciendo que los obreros trabajen durante el tiempo estipulado...por lo que el salario no es más que el nombre especial con el que se designa el precio de la fuerza del trabajo, o lo que suele llamarse precio del trabajo, el nombre especial de esa peculiar mercancía que solo toma cuerpo en la carne y sangre en el hombre. (Sic.)”⁸

Luego entonces, podemos decir que el concepto salario en su vertiente económica no es otra cosa más que el precio que tiene que pagar el empresario o capitalista por la realización de un trabajo, en donde el obrero vende su fuerza de trabajo ya sea en una cantidad de tiempo o de obra a fin de satisfacer sus necesidades.

Al efecto, una de los ataques más agudos que se da, en relación al mismo, es el que proviene de la escuela crítica al mencionar lo siguiente:

“La población sólo puede regularse, tomando como base el ingreso. En efecto, si el obrero fuera un artesano independiente, podrá prever la suma de sus ingresos y, a la vez, limitar el número de hijos; pero como hoy está despojado de toda propiedad, resulta que el único ingreso que recibe proviene del salario que devenga.

⁸ JIMÉNEZ ALONSO, Jorge, *et al.*, Ensayos Jurídicos en Memoria de José María Cajica, Volumen II, CAJICA, México, 2002, pp. 460 y 461.

Al presente, el trabajador ignora la demanda que el producto tendrá y, al mismo tiempo, la cantidad de trabajo que ha de ser necesaria en su producción. Así las cosas, ahora ya no existe razón alguna para que ejerza sus previsiones, debido a lo cual la población aumenta o disminuye a voluntad del patrón, puesto que a una mayor demanda de trabajo se ofrecerá un mayor salario, propiciando con ello un mayor nacimiento de obreros. Lo contrario sucede si la demanda disminuye; y, si llega al extremo de cesar por completo, el obrero perecerá.”⁹

Al respecto, estamos de acuerdo, a razón que en su aspecto económico el salario, varía de acuerdo a las circunstancias económicas, políticas y sobre todo a la oferta y a la demanda del trabajo en donde mucho tiene que ver los empresarios, porque al trabajador no se le ve como un ser humano que puede disponer libremente de su vida, sino que por el contrario, éste es solo una herramienta propia de su capital al cual manejan libremente de acuerdo a la oferta y la demanda. Por ello la importancia de la regulación del Derecho del Trabajo en estas relaciones jurídicas.

1.1.2. Aspecto Jurídico.

Para poder determinar el ámbito jurídico, habremos de atender a los preceptos legislativos del Derecho Positivo, aunado a esto, debemos tomar en cuenta que el salario es un fenómeno humano que se encuentra en un constante movimiento, que involucra tanto aspectos económicos, políticos, sociales, culturales y demás, que en su conjunto trae como consecuencia su verdadera naturaleza jurídica.

Ludovico Barassi señala que “el salario es la contraprestación fundamental del trabajo y que imprime así a la relación contractual completa el carácter de relación a título oneroso.”¹⁰

⁹ GÓMEZ GRANILLO, Moisés, *Op. cit.*, p. 106.

¹⁰ Este autor es citado por JIMÉNEZ ALONSO, Jorge, *Op. cit.*, p. 459.

Así tenemos que el salario para este autor es la retribución del trabajador, la que el hombre percibe por su labor; por lo tanto considera al mismo, el equivalente del trabajo para el asalariado, y compensador de la producción, del servicio recibido o actividad desarrollada, en cuanto al empresario o patrón que los abona.

Asimismo, nos explica las diversas concepciones que se tienen jurídicamente sobre el mismo: “a) el salario no es más que el precio del trabajo; b) es el medio del sustento del trabajador; c) es la parte reservada al trabajador sobre el capital del empresario, distinta del capital técnico y anticipado de este último sobre el resultado de la venta del producto; anticipado (descuento) posible por el ahorro acumulado por el empresario; d) es la compensación equitativa del trabajo.”¹¹

Por otra parte Francisco de Ferrari nos dice que “El salario es o tiene que ser en nuestros días una retribución *forfait*,¹² que el trabajador recibe, ya sea por la prestación de un servicio o por el simple hecho de pertenecer a la orden de un empleador.”¹³

La relación del trabajo incluye una amplia y variada posición jurídica subjetiva; ya sean deberes de conducta, créditos, poderes, cargas, y demás; sin embargo para que una relación jurídica sea determinada como de trabajo es indispensable que aparezcan dos deberes típicos; la subordinación y la remuneración.

Al respecto la ley Federal del Trabajo en su artículo 82 proporciona una definición de salario la cual es la siguiente:

¹¹ *Ídem*.

¹² *forfait* expresión francesa que se refiere al pago por adelantado sobre una cantidad fija que permite realizar una serie de actividades con el único límite del tiempo

¹³ *Ibidem*, p. 460.

“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

Notamos con claridad, que la ley toma como elementos a la retribución y la remuneración, sin embargo, la importancia que tiene el mismo como tal es mayor, por lo tanto, se le debe dar el elemento protector y reivindicador que merece.

Sin embargo, mediante una interpretación armónica entre los artículos 82 y 20 de la Ley Federal del Trabajo nos establecen claramente los elementos de una relación de trabajo ya que este último nos menciona:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dio origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...”

Con base en lo anterior, definimos al salario como el pago que recibe en forma periódica un **trabajador** de mano de un patrón a cambio del trabajo subordinado, personal y directo para el cual fue contratado; siendo éstos los elementos principales de su **relación contractual**.

Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie, está no debe de rebasar la otorgada en moneda, como lo establece el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo ya que menciona:

“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.”

Por lo que podemos afirmar que siempre debe existir una remuneración líquida y la especie es necesariamente adicional

1.2. SALARIO MÍNIMO GENERAL VIGENTE.

El salario mínimo, es una “institución surgida por el carácter reivindicador de los movimientos sociales de principios del siglo XIX, con raíces dentro de la revolución francesa con el objeto de garantizar la justicia social y la protección integral de los trabajadores.”¹⁴

Ahora bien, en cuanto a la naturaleza jurídica de la fijación de salarios mínimos, debemos mencionar que es “una institución dentro de las concepciones modernas del Derecho Social, caracterizado por Alberto Trueba Urbina, como un derecho de integración de grupos sociales dentro de la estructura general del Estado, con la peculiaridad de ser un género ajeno a la división tradicional entre el Derecho Público y el Privado.”¹⁵

Del surgimiento de la idea de la solidaridad social se instruye el nacimiento del Derecho del Trabajo y del carácter proteccionista del Estado con funciones de tutela de personas que se encuentran en situaciones de desigualdad y desequilibrio económico; en el caso particular del salario mínimo como una institución del Derecho Social, surge con la inclusión del artículo 123 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

La justificación de esta institución así como el surgimiento de la misma dentro del artículo en comento, surge con la necesidad de establecer una remuneración mínima que cubriera las necesidades más elementales de los trabajadores; de ahí el nombre que se le dio a esta institución.

¹⁴ MOLINA ENRIQUEZ, Álvaro, Legislación Comparada y Teoría General De Los Salarios Mínimos Legales, Tercera edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México, 1969, p. 93.

¹⁵ *Ídem.*

1.2.1. Tipos De Salario Mínimo

Las realidades sociales, económicas y la doctrina jurídica han puesto en relieve que el concepto de salario mínimo es doble: uno es el mínimo general, que puede definirse como “la retribución menor que puede recibir un trabajador a cambio de su trabajo, atendiendo a las circunstancias de tiempo y lugar, pero sin tomar en consideración las industrias y profesiones; y otro es el mínimo profesional que se define como la remuneración menor que puede recibir un trabajador de una profesión determinada. Los salarios mínimos generales sirven para determinar el nivel de vida mínimo que se asegura a los trabajadores, estimando que de reducirse, la vida del trabajador descendería a una condición infrahumana; los salarios mínimos profesionales se fijan por profesiones y constituyen un punto de partida para que los trabajadores y empresarios fijen en los contratos colectivos las escalas de los salarios para las distintas categorías del trabajo.”¹⁶

En efecto, de estas dos definiciones que nos proporciona Molina Enríquez, respecto a la remuneración mínima, surgen los dos tipos legales: los mínimos generales y los profesionales. Ahora bien, la naturaleza de este trabajo está enfocada sólo al salario mínimo general, por lo que en líneas posteriores damos mayor prioridad a éste, sin embargo, consideramos oportuno la inclusión del profesional para una mayor comprensión.

En las remuneraciones mínimas, el Estado en su aspecto proteccionista, tiene la función de planificar, proteger e incentivar el desarrollo económico, buscando como finalidad única, elevar el nivel económico, cultural y social de todos los individuos, permitiéndoles participar en el desarrollo al que contribuyen con su trabajo y ponerlo en condiciones de máxima productividad social.

¹⁶ *Ibíd.*, pp. 98 y 99.

Se puede concluir, que los aspectos que debe cubrir el salario mínimo general para satisfacer las necesidades del trabajador son las siguientes:

- “a). Las del orden material, esto incluye habitación, casa, alimentación, vestido y transporte entre otras.
- b). De carácter social, entre las que incluyen la convivencia con otras familias, el deporte, la concurrencia a espectáculos, y otras actividades semejante.
- c). Culturales, como lo son la asistencia a escuela, bibliotecas y otros centros de cultura.
- d) Finalmente, el salario mínimo debe de proporcionar al trabajador elementos suficientes para promover la educación del trabajador. “¹⁷

Por lo que, podemos concluir lo siguiente: para que se cumpla fehacientemente la función reivindicadora del salario mínimo como institución, es necesario que cubra todos y cada uno de los aspectos mencionados con anterioridad, ya que en el caso contrario, estará muy lejos de lograr su cometido y condicionaría a miles de trabajadores el percibir sueldos insuficientes y por ende una escasa calidad de vida.

1.2.2. Áreas Geográficas.

Las zonas geográficas como también se le conocen, son el marco de aplicación de los salarios mínimos; dentro de estos últimos, tenemos que a su vez se dividen en tres de acuerdo a las áreas geográficamente económicas, así encontramos que se dividen en Área “A”, “B” y “C”.

En efecto, el motivo de esta división surge con el inicio de la Ley Federal del Trabajo de 1929 y el clamor a la federalización de las leyes del trabajo, asimismo por que la industrialización dentro de las zonas del país no respeta la

¹⁷ *Ibidem*, p. 100.

división municipal y en muchos casos abarca más de un municipio o entidad federativa, haciendo regiones económicas.

Con las reformas de 1962 se introdujo el término de zona económica, que sustituyó el concepto de región y el de área geográfica, en la cual se incluyó el siguiente fragmento; “esta división de la república en áreas geográficas será la que determine a través de una resolución que se publicará en el diario oficial, el consejo de representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en base al dictamen que formule y le proponga la dirección técnica de la Comisión.”¹⁸

Así tenemos, que la fijación de dichas zonas económicas corresponden a una comisión creada ex profeso para dicho fin, cuya importancia en este trabajo merece mención aparte, por lo que en el siguiente capítulo, expondremos su estructura y funcionamiento de la misma, con la finalidad de establecer claramente la determinación de dicha comisión y como repercute en los trabajadores.

“En estas regiones resulta no sólo conveniente, sino, además, necesario fijar salarios mínimos diferentes; esta situación, en caso de producirse, será una fuente constante de fricciones y conduciría a un tratamiento desigual de los trabajadores; además, ayudaría a que los empresarios se hiciera una concurrencia en cierto tipo desleal, pues su base sería, no la mejor técnica, organización y dirección de las empresas, sino la diferencia de los salarios mínimos, cuya fijación frecuentemente obedeció a consideraciones más políticas que económicas y humanas.”¹⁹

¹⁸ DÁVALOS MEJÍA, José, Derecho Individual del Trabajo, 14 edición, Porrúa, México, 2005, p. 217.

¹⁹ MOLINA ENRIQUEZ, Álvaro, *Op. cit.*, pp. 101 y 102.

Como nos podemos dar cuenta, y pese a que la justificación de las Áreas Económicas teóricamente surge por que en las diversas partes del país no existe una uniformidad en las condiciones de vida, la división que se realiza generalmente es de forma arbitraria y poco confiable, creando un tratamiento desigual entre los trabajadores.

1.3. GARANTÍA DE IGUALDAD

Para iniciar este punto nos es necesario conceptualizar lo que es la igualdad, por lo que, recurriremos a lo que el maestro Burgoa menciona al respecto; “La igualdad desde el punto de vista jurídico es la posibilidad y capacidad de que varias personas, numeralmente indeterminadas, adquieran los mismos derechos y contraigan las mismas obligaciones, derivadas de una condición determinada.”²⁰

En efecto, la igualdad jurídicamente hablando, no es otra cosa que, la aplicación de una norma o ley a una generalidad sin excepción, esto es, sin privilegios ni alteración a persona alguna, evitando con ello poner a nadie en posición de inferioridad.

Se traduce como lo determina José R. Padilla en “el hecho de que varias personas que se encuentran en una determinada situación tengan la capacidad de poseer los mismos derechos y obligaciones que emanan de dicha situación.”²¹

Como hemos visto tanto para el maestro Burgoa así como para José R. Padilla, la garantía individual de igualdad se traduce en la ausencia total de diferencias entre hombres, que podría existir a causa de circunstancias y atributos derivados de la personalidad.

²⁰ BURGOA ORIGÜELA, Ignacio, Las Garantías Individuales, Cuadragésima edición, Porrúa, México, 2002, p. 248.

²¹ PADILLA, José R, Sinopsis de Amparo, 11 edición, Porrúa, México, 2007, p. 100.

En este orden de ideas, Martha Izquierdo, clasifica para su estudio a la garantía de igualdad en natural, real y jurídica:

- “a) Natural. Es la que poseemos todos los seres humanos por el hecho de que nacemos igual, libres de toda determinación.
- b) Real. Es la que adquirimos de acuerdo con las circunstancias que nos rodean, de carácter político, religioso, económico, etcétera.
- c) Jurídica. Establece la posibilidad de que varias personas en un momento determinado sean sujetos de derechos y obligaciones.”²²

Podemos concluir, que la igualdad como garantía individual, consiste en la eliminación de cualquier aspecto que restrinja, excluya o limite a una persona o grupo de personas, frente a la autoridad o Estado, por lo tanto las leyes, ordenamientos, normas, y demás, deben evitar a cualquier costa dichas restricciones, es más, deben de pugnar por que ni el Estado, autoridad, ni particular alguno, ya sea en su ejercicio con tal atribución o en su carácter individual realicen distinción alguna frente a cualquier otro particular.

1.3.1. Igualdad en el Trabajo.

Unos de los principios generales del trabajo que establece la ley, es el de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales mediante la igualdad en el trabajo. “Todos los hombres son iguales, por lo tanto la ley no debe diferenciarlos. Bajo esta orientación, todos los trabajadores deben ser tratados con criterio igualitario, sin diferencias, sin discriminaciones; el principio de igualdad en el tratamiento propicia que las condiciones y prestaciones se extiendan a todos los trabajadores.”²³

²² IZQUIERDO MUCIÑO, Martha E, Garantías Individuales, 4 edición, Oxford, México, 2004, p. 30.

²³ CHARIS GÓMEZ, Roberto, Reflexiones Jurídicas Laborales, 2 edición, Porrúa, México, 2000, p. 43.

Así tenemos, que dicha garantía, no es más que la supresión de cualquier forma de exclusión para el trabajador dentro de las relaciones obrero patronales, ya sea antes de ser contratado, como durante la misma relación de subordinación, pues cualquier persona es semejante frente a otra persona, procurando evitar todo tipo de preferencia que se tenga con respecto a otros trabajadores en identidad de circunstancias, debiendo ser el único detonante para la preferencia en las relaciones contractuales las aptitudes y conocimientos que tengan sobre las mismas.

La función equilibradora de las normas del Derecho de Laboral, como es sabido, tienen su origen en la ideas de Mario de la Cueva, quien marcó su espíritu sobre todo en los artículos 2°, 3°, 17°, de la Ley Federal del Trabajo que sin embargo, para el desarrollo de la presente investigación primordialmente nos interesa lo que expresa sobre todo en el artículo 3° de la propia Ley Federal del Trabajo, porque el mismo expresa la función equilibradora de las normas en la relación de subordinación, “en esta tesitura el artículo 3° consigna que el trabajo es un derecho y un deber social y se otorga pleno reconocimiento a los principios de dignidad y de igualdad en las condiciones del trabajo, sin importar raza, condición social, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”²⁴

Ahora bien, tanto la igualdad en el aspecto común en las relaciones obrero laborales, como frente a cualquier autoridad, es un acto de sanción obligatoria tanto para el Estado, como para la autoridad, que debe vigilar su cumplimiento en cualquier momento frente a las personas que tienen el capital, sean patrones, o empresarios, la defensa primordialmente de este derecho, pues la clase trabajadora se encuentra en un nivel inferior a ésta, lo que le produce el aspecto de desprotección frente a aquellos que tienen los recursos y el poder para discriminarlos; es por ello, que para dignificar éstas relaciones es necesario no solo la reglamentación a través de leyes que lo mencionan,

²⁴ BUEN LOZANO, del, Néstor, Derecho del Trabajo I, 17 edición, Porrúa, México, 2006, p. 347.

sino que por el contrario, deben de crear mecanismos realmente eficaces para la sanción del incumplimiento del mismo.

1.4. PRINCIPIO DE TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL.

Una vez analizado la garantía de Igualdad y la aplicación de ésta en el ámbito laboral, cabría la reflexión si existe un trato igualitario en las relaciones obrero patronal, o si bien, aún y con la protección a nivel constitucional y a nivel federal con la propia Ley Federal del Trabajo, existe discriminación en el trabajo.

En efecto, a primera vista, no es tangible la discriminación en el empleo en México, puesto que las leyes están enfocadas a su protección, asimismo, en esta materia prácticamente nunca se invocan las conductas discriminatorias, sino que, simple y llanamente se mencionan despidos injustificados.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos apartado A fracción VII, señala que a trabajo igual corresponde salario igual, sin considerar el sexo ni nacionalidad; lo que la Ley Federal del Trabajo amplía al precisar que no se pueden establecer distinciones por motivo de raza, sexo, edad, religión, preferencias políticas o condición social. Asimismo, determina que las condiciones deben ser iguales para trabajos iguales y que no puede haber diferencia por motivos raza, sexo, edad, religión, preferencias políticas o condición social o doctrina política, aunque deja a salvo las modalidades que la propia ley consigna, que “fundamentalmente afectan a los extranjeros y aun a los mexicanos que no lo son por nacimiento que adquieran una segunda nacionalidad, lo que no esta tan lejos de la discriminación por xenofobia.”²⁵ Por lo que este principio de a trabajo igual salario igual se rompe al establecer diferentes áreas geográficas ya que es una

²⁵ BUEN UNNA, de, Carlos, Derecho del Trabajo en América del Norte, Instituto de Investigaciones jurídicas, UNAM, México, 1997, p. 205.

distinción por la condición social de los trabajadores que viven con diferentes circunstancias económicas.

Así tenemos que tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, como la Ley Federal del Trabajo en el artículo 3° prohíben todo tipo de trato discriminatorio, por lo que, en teoría cualquier persona que realice un trabajo en las mismas condiciones que otro deberá recibir una remuneración igual, al concurrir las mismas circunstancias.

Ahora bien, sintetizando dicho principio tenemos que la expresión de a “trabajo igual corresponde salario igual”, consiste en que, a cualquier trabajador que realice una actividad dentro de cualquier industria le corresponde una retribución semejante que otro empleado que realice la misma diligencia, siempre y cuando concurren las mismas circunstancias, y la única diferencia entre ellos debe consistir no como un medio discriminatorio sino como una forma de estimular a los trabajadores que tengan un mayor rendimiento o mejores conocimientos sobre su labor que realizan.

1.5. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DE IGUALDAD EN EL TRABAJO.

Para comprender mejor el principio protectorio del Derecho del Trabajo, es necesario enfatizar que el Derecho laboral se originó para proteger al trabajador, protección imprescindible para que “el ordenamiento jurídico como sistema de paz sea social y moralmente justo.”²⁶

Este principio protectorio, consiste en la tutela preferencial a favor del empleado, tiende a “nivelar desigualdades,”²⁷ de carácter social, económico y cultural, entre el trabajador y el patrón, lo que se traduce básicamente en menor poder de negociación del primero, por lo tanto, las leyes que protegen

²⁶ PODETTI, Humberto A, *et al.*, Principios del Derecho del Trabajo, Ensayos Jurídicos en Memoria de José María Cajica, Volumen II, CAJICA, México, 2002, p. 146.

²⁷ *Ídem*.

este ámbito deben de tratar de nivelar estas circunstancias, para mantener en equilibrio al capital y la mano de obra y por ello resulta un elemento *sine qua non* para las normas del Derecho Laboral.

En un plano abstracto y remoto, su fundamento es la justicia, y con ello se colocan fuera del tiempo y del espacio, “se nutren en principios que se presentan como circunstanciales, con naturaleza del hombre viviendo en sociedad.”²⁸ Ahora bien, en un orden concreto y próximo su fundamento es “una idea”, de la justicia, en éste caso, es la justicia social, como lo expresa Charis Gómez al mencionar que “constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una nueva función que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo.”²⁹

Grosso modo, podemos concluir, en medida que opere eficazmente este principio y se garantice el colectivismo, para que esas desigualdades se atenúen notablemente en el aspecto individual y colectivo del trabajador, frente al patrón, habrá un equilibrio entre las fuerzas de producción.

1.6. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO.

Este principio de igualdad de trato se concreta en que por parte del patrón, el trabajador reciba un trato igual, para iguales, de acuerdo a sus circunstancias, lo que equivale a la prohibición de un trato diferente y arbitrario. “De este principio se configura el respectivo derecho subjetivo a no ser tratado arbitrariamente con desigualdad.”³⁰

Algo que se debe tomar en cuenta es que, nuestra Constitución Política esta dirigida a tutelar tanto derechos individuales o subjetivos como derechos colectivos o de identidad cultural a los grupos sociales. “Dicha proyección

²⁸ *Ibidem*, p. 147.

²⁹ CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Op. cit.*, p. 78.

³⁰ *Ibidem*, p. 148.

comunitaria de la persona, de su dignidad e individualidad, representa una indudable novedad en el panorama constitucional, que ha encontrado en ella la doctrina sin preparación para sistematizarla a la luz de los tradicionales esquemas interpretativos, perfeccionados para proteger al individuo, más que a la comunidad del cual forman parte.”³¹

Ahora bien, analizando los capítulos anteriores, nos podemos dar cuenta de que existe una garantía de igualdad consagrada en nuestra Constitución que nos garantiza la prohibición de todo tipo de discriminación, así también, dentro del Derecho Laboral la misma Ley Federal del Trabajo nos establece dentro de su contenidos y principalmente en su artículo 3° la prohibición de todo tipo de discriminación en el trabajo, y más aun, en el contenido de la misma ley nos hace hincapié en que a trabajo igual salario igual, siempre y cuando existan equivalencia de circunstancias, con la salvedad que la misma ley establece, así también, todo ello nos llevara a pensar que en México no existe discriminación alguna y mucho menos en relación al salario, por lo que procederemos a analizar si como mencionamos en los capítulos anteriores no existe como tal distinción en el trabajo o bien, por el contrario, ésta existe y por lo tanto es tangible.

1.7. DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe todo acto discriminatorio por origen étnico, o nacional, de género de capacidades diferentes, condición social y condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil, o cualquier otra que atente contra la dignidad y que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades. Establece además la igualdad entre varón y mujer ante la ley y prohíbe que se le impida a persona alguna dedicarse a la actividad lícita que le acomode.

³¹ ROLLA, Guiancarlo, Derechos Fundamentales Estado Democrático y Justicia Constitucional, 3 edición, UNAM, México, 2002, p. 53.

Sin embargo, las condiciones actuales y que han surgido a través de nuestra historia y en el caso particular desde que se elevó a rango constitucional el artículo 123, nos ha generado que por el desconocimiento o inexacta aplicación de las normas del trabajo por los particulares al amparo de las mismas autoridades, una clara y constante discriminación en el empleo.

En efecto, esta discriminación se extiende por un amplio y variado conjunto de aspectos que va desde la distinción entre el hombre y la mujer, pasando por la preferencia de ideales políticos, de credo, raza e incluso la segregación relativa, que sufren los trabajadores frente a las condiciones de trabajo, debido a que en muchos casos no se cumple el principio de igualdad, es por ello que se ha hecho una clasificación de los aspectos en los cuales existe discriminación en el empleo y es la siguiente:

La discriminación laboral comprende:

- “a). Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, 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.
- b). Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el trato en el empleo u ocupación.”³²

1.8. UNIVERSALIZACIÓN DE LOS DERECHOS.

Existen grandes tendencias contemporáneas, respecto a los derechos fundamentales; la primera de estas tendencias es a la universalización de los derechos, cabe señalar que como su nombre lo indica es solo una tendencia,

³² CARBONELL, Miguel, *Coord., Derechos Fundamentales y el Estado*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2002, p. 165.

por lo que no hay una consolidación respecto a la misma; en México todavía al día de hoy no se alcanza a comprender la necesidad y oportunidad en la cual nuestro país participe en organismos jurisdiccionales de carácter supranacional que proteja los derechos humanos.

“la universalidad de los derechos supone tomar en serio y llevar a la práctica la conocida frase de “todos los derechos para todos”. Obviamente, como se apuntaba, éste es un proceso evolutivo en la edad de los derechos.”³³

En efecto, todos los países deben de establecer esta tendencia, para lo cual primero deben de erradicar todo tipo de discriminación dentro de sus fronteras y solo después que esto ocurra extenderlo a un ámbito internacional.

La pobreza y la exclusión, evidencian la indivisibilidad y la interdependencia de los derechos del hombre. Sin una protección social y universal no es posible concebir los derechos de los trabajadores, independientemente de su calidad jurídica. “Reconocer la necesidad de una protección social universal, que parta de la necesidad social que debe tener toda persona por el hecho de ser humano, independientemente de su estatus laboral o profesional.”³⁴

Así tenemos que para que exista una igualdad de trato, en cualquier aspecto de nuestras vidas y más aún dentro del Derecho del Trabajo, se debe de erradicar todo tipo de discriminación, pero no solo dentro del aspecto idealista sobre el cual versan muchas de nuestras leyes, sino que por el contrario se debe tender a la universalización de los Derechos, ya sea de manera regional, como en el ámbito nacional y solamente concluidas éstas dentro de un aspecto supranacional.

³³ *Ibidem*, p. 14.

³⁴ JIMENEZ ALONSO, Jorge, *Op. cit.*, p. 189.

CAPÍTULO 2.

LA POLÍTICA QUE ADOPTA LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN RELACIÓN CON EL SALARIO

2.1. EL DERECHO FRENTE A LA LEGISLACIÓN LABORAL.

El Derecho Mexicano sigue la tradición romanista de un Derecho codificado, con predominio de la norma escrita, jerárquicamente organizada a partir de la Constitución, siguiendo con los Tratados Internacionales, las leyes, normas y reglamentos.

Como disciplina jurídica el Derecho del Trabajo tiene un considerable grado de desarrollo y de autonomía, con respecto al Derecho Civil; tiene sus propios principios, sus propias leyes y tribunales.

Desde su origen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, abandonó el “criterio contractual de la autonomía de la voluntad de las partes, para sustituirlo por la tutela legal a favor del trabajador en las relaciones individuales que después se extendió al Derecho Procesal.”³⁵

Con el surgimiento del artículo 123 en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, inicia una nueva forma de regulación de las relaciones obrero patronales en todo el mundo, ya que fue el primero que elevó estas relaciones a un ámbito constitucional de protección y tutela; otorgando a los trabajadores derechos tales como la estabilidad en el empleo, la jornada máxima, el pago doble del tiempo extraordinario, el principio de igualdad de pago para los que desempeñan una labor igual, la participación de las utilidades de la empresa, la vivienda, normas protectoras especialmente para la ocupación de la mujer y de los niños, la capacitación, adiestramiento e higiene,

³⁵ BUEN UNNA, Carlos, de, *Op. cit.*, p. 188.

las prestaciones de seguridad social, las normas protectoras de irrenunciabilidad de los derechos en el trabajo; garantizó el derecho a la asociación, a la formación de sindicatos, al paro y a la huelga; asimismo, se estableció en el artículo 73 en su fracción X de dicho ordenamiento como facultad del Congreso Federal, expedir las leyes del trabajo reglamentarías del artículo 123 Constitucional.

Este mismo artículo determinó que en el ámbito procesal, se crearan organismos tripartitas para la solución de conflictos laborales llamados Juntas de Conciliación y Arbitraje; asimismo, declaró que la seguridad social fuera considerada de interés público, creando a su vez los seguros por riesgos de trabajo, de vida, la invalidez, las enfermedades profesionales, la cesantía en edad avanzada, maternidad y muerte, entre otros.

Sin embargo, “curiosamente, el artículo 123 Constitucional, no surge en un país industrializado, sino por el contrario, surge en un país ampliamente rural, con unos pocos asentamientos urbanos, generalmente las áreas industriales eran mineras, textiles, eléctricas y la de ferrocarriles, si bien los campesinos no trabajaban por su cuenta, sino para los grandes hacendados, eran sujetos a pésimas condiciones, con jornadas inhumanas, salarios insuficientes, y deudas interminables y hereditarias. La situación de los mineros y textileros, y demás trabajadores de las pocas industrias más o menos desarrolladas no eran mejores.”³⁶

Por lo que el incluir este artículo en nuestra Carta Magna, fue y es un gran aporte no sólo para el ámbito nacional sino, que es punto de partida del reconocimiento de los derechos del trabajador en un rango constitucional en varias partes del mundo, siendo un gran aporte al Derecho Internacional, y es por ello, que se debe de luchar para que no desaparezcan estas condiciones, procurando que se eleven todavía más los derechos laborales.

³⁶ *Ibidem*, p. 189.

2.2. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

2.2.1. Artículo 123 apartado A fracción VI Constitucional

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123 del Apartado “A” fracción VI señala respecto al salario lo siguiente:

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

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

Las remuneraciones mínimas se fijaran por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de su trabajo...”

Como nos podemos dar cuenta, este artículo engloba elementos tales como la definición legal, los tipos del mínimo, el ámbito de actuación de dicha clasificación, el aspecto teleológico del salario mínimo y el órgano que se encarga de la fijación del mismo.

Por lo que consideramos que para la realización del presente trabajo es necesario analizar por secciones el artículo para deliberar los elementos del mismo dando un esbozo general de lo que consideramos son los elementos esenciales para el mismo.

El segundo párrafo de la fracción VI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nos dice sobre los salarios mínimos lo siguiente:

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

Como hemos visto nuestra Carta Magna menciona con respecto al salario mínimo el fin que debe de perseguir, que es las de satisfacer las necesidades de un trabajador, en cualquier aspecto de su vida.

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2.3.1. Artículo 82 Ley Federal del Trabajo.

En este orden de ideas debemos determinar el concepto de salario, para lo cual nuestra legislación establece lo siguiente:

Artículo 82°: “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

De tal precepto se desprende el concepto de salario, y mediante una interpretación armónica con nuestra Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos tenemos como resultado lo que se debe entender por salario y por salario mínimo, sin embargo consideramos que debemos analizar en forma conjunta demás artículos de la Ley Federal del Trabajo que se encuentran íntimamente relacionados al tema y que son los siguientes:

2.3.2. Artículo 90 Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, como mencionamos en líneas anteriores, la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos expresa los aspectos que debe considerar el salario mínimo, por lo que al remitirnos a la Ley Federal del Trabajo, se establece lo siguiente:

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

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

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

De este artículo podemos entender claramente el concepto de salario mínimo, muy en específico en lo mencionado en su primer párrafo al mencionar que: “...es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo...”

En efecto, los elementos que debemos tomar en cuenta para la realización del presente trabajo, y en específico para determinar el concepto de salario mínimo, son:

a) Es la cantidad mínima en dinero: así tenemos que un obrero nunca debe obtener una percepción menor a la que se establezca por las autoridades competentes como mínimo, y en caso contrario a que el patrón otorgare una cantidad inferior iría en contra de lo establecido por el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Por servicios prestados: lo que con relación al elemento anterior nos dará como resultado que fuere cual fuese la actividad desempeñada por el trabajador aún aquella que por sus características o naturaleza no se consideré de gran exigencia física o mental, el empleado debe de cualquier forma obtener esta cantidad mínima, por el servicio que preste.

c) Por jornada de trabajo: esto es, la cantidad mencionada como mínimo sólo es válida por una jornada de trabajo, esto es por ocho horas de trabajo misma que es el tiempo máximo establecido por la ley y el cual, debe tomarse en cuenta para la determinación de un salario pese a que su pago se haga indistintamente por día, por semana, por quincena o por mes.

Lo que en resumen, este salario es, lo mínimo que debe obtener un trabajador por su actividad propia que desempeña en un día laborado; y ésta es la razón por la cual la ley menciona lo que se debe de entender por un salario mínimo, sin embargo, ésta no debe de ser tomada como una definición limitativa de la cual se respalden los patronos, los sindicatos y el Estado para la fijación de la remuneración real que debe tener los empleados, sino que por el contrario, ésta solo debe de ser una definición enunciativa del mismo, pues en ningún fragmento del mismo artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo determina dicha finalidad.

Al respecto Trueba Urbina señala en relación al presente artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo: "...de acuerdo a esta definición, el derecho a percibir éste no es estrictamente por una jornada de ocho horas, sino que por costumbre o contrato lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón. El patrón que no cubra a su trabajador el salario mínimo general o profesional establecido

al respecto, no sólo falta al cumplimiento de los preceptos laborales, sino puede incurrir en la comisión de un delito...”³⁷

2.3.3. Artículo 91 Ley Federal Del Trabajo.

En el mismo orden de ideas, el artículo 91 de la ley Federal del trabajo nos menciona lo siguiente, respecto a los salarios mínimos:

Artículo 91. “Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o varias entidades federativas; o profesionales para una rama determinada de la actividad económica oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.”

Del presente artículo, se determina esencialmente los tipos del mínimo, esto es de acuerdo a la clasificación jurídica y dogmática del salario, por lo que existe un salario mínimo general vigente y otro profesional.

Ahora bien, una vez analizado lo que se debe de entender por salario y salario mínimo, y dado que ya se analizó los tipos del mismo dentro del cuerpo del presente trabajo y por obvio de inútiles repeticiones, procederemos a analizar lo conducente a la fijación de los salarios mínimos, recalcando y haciendo énfasis en que dado la naturaleza del presente trabajo el tipo que nos interesa es el mínimo general vigente.

Asimismo, es conveniente mencionar, que dentro de los artículos ya analizados se desprende que existen diversas áreas geográficas donde tienen su ámbito de aplicación los diversos salarios mínimos, por lo que, surge la inquietud de analizar al órgano que establece dichos salarios.

³⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, Ley Federal del Trabajo, 88 edición, Porrúa, México, 1998, p.66.

2.3.4. Naturaleza Jurídica De la Fijación De Salarios Mínimos.

Con las múltiples reformas que ha tenido el artículo 123 apartado A de la Carta Magna, y por consecuencia la propia Ley del Trabajo, respecto a la fijación del salario mínimo, ha dado como resultado que desde 1962 se establezcan las bases para el cambio del ámbito espacial de validez y vigencia, así como las autoridades encargadas de la determinación del mismo, quedando como actualmente lo conocemos, ya que “anteriormente para la determinación de los salarios mínimos se hacia de acuerdo a la fijación por municipios como lo establecía inicialmente la fracción IX del artículo 123 Constitucional”³⁸; pasando a la determinación de salario mínimo por región como lo establece el artículo 123 apartado A fracción VI párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el cual a la letra menciona:

“...Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de su trabajo...”

En la fijación de salarios mínimos por municipios “la autoridad encargada eran las Comisiones Especiales subordinadas a La Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada Estado.”³⁹ Estas juntas generalmente se fundamentaban bajo la opinión de los gobernadores de los Estados, así como con las opiniones de los dirigentes de los sindicatos y representantes de los trabajadores, dichas opiniones generalmente eran circunstancias políticas dejando a un lado las condiciones económicas, así como las de necesidades de los propios trabajadores.

³⁸ MOLINA ENRIQUEZ, Álvaro, *Op. cit.*, p. 87.

³⁹ *Ídem.*

Con la reforma de 1962 se introdujo la fijación de las zonas económicas, de acuerdo al desarrollo nacional, en efecto, como lo menciona Álvaro Molina Enríquez la fijación antes de la reforma de 1962 había “más de dos mil salarios mínimos diferentes, ya que el número de municipios era superior a 2300 en todo el territorio nacional, en tanto que las condiciones geográficas y económicas habían venido conformando regiones naturales de desenvolvimiento económico que no se enmarcaban dentro de los límites municipales, muchas veces arbitrarios o dependientes de factores históricos o políticos.”⁴⁰

Por lo tanto, se estimó conveniente modificar la repartición en zonas económicas, que para dicho fin implementará el ámbito espacial de validez de la fijación de salarios mínimos, así como las autoridades que se encargan del mismo, sin embargo continuando para su integración de forma tripartita, funcionando tanto a nivel nacional como estatal.

Ahora bien, de cada zona económica en la cual fue dividido el territorio nacional, “se estableció un representante regional tanto de los trabajadores como de los patrones y del gobierno designado por el secretario del trabajo, así como sus subsecuentes modificaciones que establecían tres representantes del obrero, del patrón y del gobierno que representan las actividades económicas primarias (agricultura, ganadería, pesca, silvicultura, caza), secundarias (industrias), terciarias (comercio, servicios, y trasportes).”⁴¹

Surge así la necesidad, al iniciarse la década de los sesenta, de revisar el sistema y darle una estructura más acorde con la realidad nacional. Así se decide que la fijación de los salarios mínimos debería de hacerse por Áreas Económicas y no por municipios y se encarga ese procedimiento a dos instancias capaces de armonizar el conocimiento general de las condiciones sociales y económicas de la República.

⁴⁰ *Ibidem*, p. 88.

⁴¹ *Ibidem*, p. 89.

2.3.4.1. Artículo 94 Ley Federal Del Trabajo.

El órgano encargado de la fijación de los salarios mínimos es una Comisión Nacional como lo establece el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo mismo que señala lo siguiente:

“Los salarios mínimos se fijaran por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, patronos y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.”

De la lectura del artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo observamos que se le encomienda a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos la fijación de los mismos, ya sea por Áreas Económicas o profesionales, así también nos establece que se integrará de forma tripartita con un representante del obrero uno de los patronos y otro del gobierno. Sin embargo, creemos conveniente el análisis más profundo de dicha comisión.

2.3.4.2 Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos surge a través de las reformas que sufrió el artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y muy en específico las contenidas en la fracción VI, el cual es el fundamento jurídico de la misma. Así también las correspondientes reformas y adiciones de la Ley Federal del Trabajo publicadas el 31 de diciembre de ese mismo año; es un órgano público descentralizado.

Esta comisión, a su vez se integra por Comisiones del orden consultivo como lo establece el propio artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo, como a continuación se señala.

2.3.4.3. Artículo 95 Ley Federal del Trabajo.

Para continuar con el estudio de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos debemos especificar como se integra la misma para su funcionamiento, de lo cual tenemos:

Artículo 95: “la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y las comisiones consultivas se integran de forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el capítulo II del título Trece de esta Ley.”

Así tenemos que para la integración de la Comisión Nacional como de las comisiones consultivas se integrarán por representantes del obrero, del capital y del gobierno, con el objeto de establecer de forma equitativa la cuantía del salario mínimo, escuchando a todas las partes que intervienen en los procesos productivos.

En efecto, Molina Enríquez menciona que “...estas comisiones fijan como primera instancia los salarios mínimos de cada región apoyándose de investigaciones y de estudios valorados por la dirección técnica de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, así también esta encargada en segunda instancia de la revisión de la resolución regional de los salarios mínimos, y para el caso de que no se haya determinado salarios mínimos por región es ésta la que los determina.”⁴²

Dicha Comisión se integra por un presidente, un consejo de representantes y una dirección técnica, de acuerdo a lo establecido por el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo.

El presidente tiene como principales deberes y atribuciones la dirección de los trabajos de la comisión, vigilar el plan de trabajo, así como ordenar que se hagan investigaciones y estudios complementarios, presidir el consejo de

⁴² MOLINA ENRIQUEZ, Álvaro, *Op. cit.*, p. 89.

representantes, vigilar el funcionamiento de las comisiones consultivas e informar periódicamente al secretario del trabajo sobre las actividades de la comisión, entre otras.”⁴³

El consejo de representantes, esta integrado por representantes del gobierno integrado por el presidente de la comisión y dos asesores designados por el secretario del trabajo, así como un número igual no menor de cinco ni mayor de quince de los representantes de los trabajadores sindicalizados y de los patronos (propietarios y suplentes), designados estos últimos por la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con atribuciones de aprobar el plan de trabajo anualmente de la Dirección Técnica, así como conocer el dictamen de ésta última que determine o modifique las áreas geográficas que rigen los salarios mínimos, investigar o hacer que la Dirección Técnica investigue y haga estudios complementarios, designar comisiones o técnicos que realicen estudios especiales, aprobar la creación de comisiones consultivas de la Comisión Nacional, fijar salarios mínimos generales y profesionales, entre otros.⁴⁴

La Dirección Técnica se integra por un director nombrado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, y por la cantidad de asesores técnicos que determine la misma secretaria, con sus correspondientes representantes de los trabajadores y de los patronos; sus atribuciones consisten en la realización del estudio para determinar la división de las áreas geográficas, proponer la modificación de las mismas, así como realizar estudios necesarios para fijar los salarios mínimos; sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales, publicar las fluctuaciones de repercusión de costo de la vida en las localidades del país, así como del poder adquisitivo del salario y apoyar a las investigaciones de las comisiones consultivas, entre otras que determine la misma ley.⁴⁵

⁴³ *Vid*, Artículos 552 y 553 de la Ley Federal del Trabajo

⁴⁴ Cfr. Artículos 554, 555, 556, y 557 de la Ley Federal del Trabajo.

⁴⁵ Cfr. Artículos 558, 559, 560, 561, 562, 563 de la Ley Federal del Trabajo.

2.3.4.4. Procedimiento y Normas de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para la fijación del Salario Mínimo.

El procedimiento que rige a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para la fijación del salario mínimo está determinado dentro del Capítulo VII del Título Once de La Ley Federal del Trabajo y básicamente es el siguiente:

Los salarios mínimos rigen cada año e inician su vigencia el día primero de enero del año siguiente; estos salarios se pueden revisar en cualquier momento siempre que lo justifique las circunstancias económicas ya sea a iniciativa del secretario de trabajo, y éste la formulará al presidente de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos por escrito y con la exposición de los hechos que la motiven; asimismo pueden sugerir la iniciativa a propuesta de los sindicatos, federaciones y confederaciones cuando estos representen el cincuenta y un por ciento o de los representantes de los patrones; esta iniciativa debe ser por escrito dirigida al Secretario del Trabajo y Previsión Social acompañada de los estudios y documentos que se estime pertinente; una vez que el secretario tenga dicha solicitud y verifique la mayoría lo enviará al presidente de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.⁴⁶

Este procedimiento se relaciona con lo establecido en los artículos 96 y 92 de la Ley Federal del Trabajo, como lo veremos en líneas posteriores por lo que procederemos a analizar cada uno de los artículos mencionados:

2.3.4.5. Artículo 96 Ley Federal del Trabajo.

El artículo 96 de la Ley Federal del Trabajo establece la facultad de la Comisión para determinar las Áreas Geográficas, al instituir lo siguiente: “la Comisión Nacional determinara la división de la república en uno o más

⁴⁶ Cfr. Artículo 570 Ley Federal del Trabajo

municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.”

Ahora bien, dicha división se realiza de acuerdo a lo establecido por la Comisión Nacional como por las Comisiones Consultivas, y en este ámbito, también se auxilian por diversos institutos para la realización de estudios, sobre todo es auxiliada por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (anexo 1), ya que sirve éste para la realización de los estudios de las condiciones de la población, en su ámbito de población económicamente activa, de sus ingresos y de la actividad desempeñada por los mismos.

Por lo tanto, de estos estudios se determina los municipios que tienen relación con las áreas o zonas económicas y determinan que Estados y municipios integran cada una de ellas, de donde podemos notar claramente que no existe una continuidad territorial sobre la fijación de la misma, sobre todo atendiendo a la división de las entidades federativas.

2.3.4.6. Artículo 92 Ley Federal del Trabajo.

Una vez analizado el salario mínimo, las áreas geográficas y la comisión que determina ambos, la consecuencia lógica es analizar donde se aplican los mismos, a lo cual el artículo 92 de la Ley Federal del Trabajo menciona lo siguiente:

Artículo 92: “Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que determinen, independientemente de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.”

Ahora bien, como ya se dijo en el principio del capítulo, los salarios mínimos se fijan de forma anual, y para ayudar a su fijación los trabajadores y

patrones podrán presentar estudios antes del último día de noviembre; asimismo, la dirección técnica presentará al consejo de representantes a más tardar el último día de noviembre un informe de investigación y estudio que será presentado por los trabajadores y patrones para la consideración por el consejo de representantes, este último durante el mes de diciembre antes del último día hábil de dicho mes dictará una resolución que fije los salarios mínimos en base al informe de la dirección técnica y de los estudios e investigaciones realizadas por los patrones y trabajadores; la comisión expresara su resolución fundada y justificada, dictada la resolución el presidente de la comisión ordenara su publicación en el Diario Oficial de la Federación a más tardar el treinta y uno de diciembre.

En resumen, debemos tomar en cuenta lo mencionado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, en su proyecto, de fijación de los salarios mínimos anual, proporcionado en diciembre del 2008, para el establecimiento de salarios que rigen este 2009 (anexo 2); el cual para establecer éste último toma en cuenta, tanto lo referente a economías, internacionales, principalmente a la de Estados Unidos y Europa, así como también los precios del petróleo y el índice nacional de precios al consumidor, la inflación, política fiscal y finanzas públicas; debemos mencionar que solo toman en consideración la cotización de los trabajadores frente al IMSS, y no como se pudiera pensar la realización de un estudio serio respecto a las necesidades propias de un trabajador, por lo que el aumento a los salarios, y la estimación de las Áreas Económicas, se realizan a su vez de forma oscura e irregular, tal como lo podemos observar en el “Informe Anual de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional Para Salarios Mínimos.”⁴⁷

⁴⁷ Cfr. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Informe Anual de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional Para Salarios Mínimos. 2007, que regirán los Salarios Mínimos del 2008. <http://www.conasami.gob.mx/informannual 01 de diciembre 2008>. 23:32.

2.4. ARTÍCULO 123 APARTADO A FRACCIÓN VII DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Junto a los principios de Derecho Laboral y a la noción de salario opera el principio de igualdad, así tenemos que nuestra Carta Magna en la fracción VII del Artículo 123 apartado A, establece lo siguiente:

“...Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad;...”

Y es precisamente éste, un concepto que plantea problemas de aplicación y por supuesto de una correcta observancia, ya que desgraciadamente en nuestro país no esta aún erradicada la discriminación, ya que esta se presenta como un lastre histórico y cultural de nuestra sociedad.

La acción de igualdad de salario por trabajo igual tiene como objeto lograr precisamente esta acción, cuando el trabajo que se presta es idéntico al de otro trabajador por lo que corresponde pagar el mismo salario. Ya que “los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan con un trabajo igual.”⁴⁸

Ahora bien, en este mismo orden de ideas, se establece en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

2.4.1. Ley Federal del Trabajo Artículo 86.

Uno de los puntos medulares en la realización del presente trabajo es precisamente este artículo el cual menciona lo siguiente:

⁴⁸ CUEVA, Mario, de la, Nuevo Derecho Mexicano, Tomo I, 21 edición, Porrúa, México, 2007. p. 303.

“Artículo 86: A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder un salario igual.”

Así tenemos, que tanto para la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como para la Ley Federal del Trabajo lo más importante es establecer la igualdad en el trabajo, y sobre todo en el pago y en las condiciones laborales, sin embargo, esto no deja de ser solo un principio filosófico del trabajo, pues su aplicación genera una gran problemática debido a que cualquier acto o norma que estipule lo contrario parecería ir en contra de este precepto, como bien lo señala Trueba Urbina, “ a pesar de que el texto expreso de la fracción VII del apartado A del artículo 123 constitucional (sic.), que dispone que para trabajo igual debe corresponder salario igual, la presente ley, en sus artículos 200, 234, 253, 257, 297 y 307, establece normas particulares para trabajos especiales en que no obstante que se preste el mismo trabajo no se considera violatorio del principio de igualdad de salarios la disposición que estipula salarios distintos para trabajos iguales, en razón a las causas que dichos conceptos señalan.”⁴⁹

Para que este concepto de trabajo igual funcione y corresponda eficientemente se debe tomar en cuenta sobre todo a la cantidad de trabajo desempeñado, por que como bien lo señala Mario de la Cueva “el trabajo igual no puede ser sinónimo de puestos o empleos a los que se dé el mismo nombre, sino que tiene que aplicarse a la actividad que los hombres desempeñen, pues de otra suerte bastaría que el patrón pusiera diversos nombres a los puestos para que el principio de igualdad deviniera inoperante.”⁵⁰

Estamos de acuerdo con lo que establece Mario de la Cueva, al referirse que la igualdad de las condiciones del trabajo esta precisamente en el trabajo desempeñado por el empleado y no por el mismo nombre que se le da al

⁴⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, *et. al.*, Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia, 88 edición, Porrúa, México, 2008, p. 63.

⁵⁰ CUEVA, Mario, de la, *Op. cit.*, p. 303.

trabajo realizado, ya que esto es una fuente de distinción entre los mismos trabajadores lo que aunado con los comentarios vertidos al artículo 86 de la ley Federal del Trabajo nos da la razón al precisar que uno de los principales problemas está en la aplicación de este principio.

2.5. POSICIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

Es sabida la trascendente función que la norma jurídica internacional ha desempeñado a la hora de consolidar el concepto de discriminación que ha terminado por imponerse en la mayoría de los países; también es notorio que debido al momento histórico en que elaboraron dichas normas internacionales, conviven en la actualidad textos inspirados en las tendencias más diversas, desde “aquellos que promueven una noción meramente formal de discriminación, como desigualdad de trato por alguna causa predeterminada en la norma, hasta aquellos otros en los que resulta patente la vertiente unilateral y sustancialmente equiparadora (Sic.), que reside en el concepto más actual de discriminación.”⁵¹

La Organización Internacional del Trabajo, respecto al tema materia de este trabajo, muestra en diversos acuerdos, de los cuales México es parte, una tendencia primero proteccionista y en segundo lugar de respeto con los países que han ratificado el mismo, prueba de ello los siguientes artículos:

En nuestro estudio es importante resaltar el convenio 131, relativo a la Discriminación en Materia del Empleo y Ocupación ratificado por México en 1961, que fue adoptado por la conferencia general de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), el 25 de junio de 1958; dicho convenio “obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales; la igualdad de

⁵¹ QUINTANA NAVARRO, Beatriz, Discriminación Retributiva, séptima edición, Marcial Pons ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, 2004. p 59.

oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto⁵²; prueba de ello los siguientes artículos.

“Artículo 1: todo Estado miembro de la Organización Internacional de Trabajo, que ratifique este convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.”⁵³

Como se mencionó anteriormente, este convenio obliga a todo aquel país que ratifique el mismo, a establecer un sistema de salarios mínimos, ello enunciado como refuerzo de lo establecido en convenios previos como lo son el Convenio sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos de 1928, sobresaliendo de éste su “artículo 1 que establece: la necesidad de establecer y mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de trabajadores empleados en industrias o en partes de la industria en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios por contratos colectivos; asimismo establece la libertad de los Estados Miembros a establecer sus propios métodos de fijación y aplicación de los salarios mínimos dentro de su artículo 3”⁵⁴; el Convenio sobre la Igualdad de Remuneración de 1951, establece que la protección al salario mínimo sobre todo en su “artículo 4 que aquel trabajador que reciba un salario inferior al mínimo tiene derecho a reclamarlo ya sea por vía judicial o por vía apropiada, dentro del plazo que

⁵² Conferencia 34 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio 99 sobre la Igualdad de Remuneración de 1951, Ginebra Suiza, con entrada en Vigor el 23/03/1953. <http://www.conasami.gob.mx/convenio99/igualdad/remuneracion> 01 de diciembre 2008. 18:45.

⁵³ Conferencia 54 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio 131 Sobre la Fijación de Salarios Mínimos, Ginebra Suiza, 1970, con entrada en Vigor el 29/04/1972. <http://www.conasami.gob.mx/convenio131/fijación/salarios> mínimos 01 de diciembre 2008. 20:32.

⁵⁴ Conferencia 11 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio 26 Sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos, Ginebra Suiza, 1928, con entrada en vigor 4/06/1930. <http://www.conasami.gob.mx/convenio26/métodos/fijación/salarios> mínimos 01 de diciembre 2008. 19:22.

prescriba la autoridad nacional;”⁵⁵ todos ellos ampliamente ratificados por nuestro país.

Asimismo el artículo 3 de este convenio 131 relativo a la Fijación de Salarios Mínimos, señala los elementos que debe tomarse en cuenta para la determinación de los salarios mínimos.

“Artículo 3. Entre los elementos que deben tomarse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos debería incluirse en medida de lo posible y apropiado, de acuerdo a la práctica y las condiciones nacionales, lo siguiente:

- a) La necesidad de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de los salarios en el país, del costo de vida. De las prestaciones de seguridad social y el nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la convivencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.(Sic)”⁵⁶

Por lo que a pesar del panorama aparentemente confuso, lo cierto es, que a partir de los instrumentos internacionales técnicamente más perfectos como este convenio; no cabe duda del grado de evolución en que se encuentra actualmente el concepto de salario mínimo, de los elemento que debe de integrar el mismo y por supuesto la prohibición de todo tipo de discriminación, en el empleo.

⁵⁵ Conferencia 34 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio 99 sobre la Igualdad de Remuneración de 1951, Ginebra Suiza, con entrada en Vigor el 23/03/1953. <http://www.conasami.gob.mx/convenio99/igualdad/remuneracion> 01 de diciembre 2008. 18:45.

⁵⁶ Convenio 131 de la OIT, *Op. cit.*

2.6. JURISPRUDENCIA.

Al respecto la Jurisprudencia menciona lo siguiente en relación a la igualdad que nos constriñe el término de a trabajo igual salario igual.

“SALARIO, DIFERENCIAS DE PAGO.”⁵⁷

Del texto que antecede nos enuncia de manera fehaciente que el trabajo igual corresponde un salario igual, debido a que el objetivo de la ley es tutelar dicho principio, en caso de que el patrón actué en contra de este, el trabajador podrá ejercitar acción vía jurisdiccional para reclamar las diferencias salariales.

“TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. SI PERCIBEN PRESTACIONES SUPERIORES A LAS PREVISTAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ÉSTAS DEBEN PERSISTIR POR TRATARSE DE DERECHOS ADQUIRIDOS O POR PREVALECER EL PRINCIPIO DE QUE A TRABAJO IGUAL CORRESPONDE SALARIO IGUAL, AÚN TRATÁNDOSE DE LOS DE NUEVO INGRESO.”⁵⁸

En efecto de este mismo principio, nos establece el pago de un salario igual por un trabajo igual, pese a que el trabajador sea de reciente ingreso y aún cuando, las prestaciones de la empresa sean mayores a las legales, pues el permitir que sea de diversa forma, será permitir la diferenciación y, por ende,

⁵⁷ Semanario Judicial de la Federación, Septiembre 1996, p. 89, tesis aislada laboral, Localización: Séptima Época, Cuarta Sala, Volumen 91-96 Quinta Parte, SALARIO, DIFERENCIAS DE PAGO.

⁵⁸ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIII, Marzo de 2006, p. 2131, tesis I.3o.T.125 L, aislada, Laboral. Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. SI PERCIBEN PRESTACIONES SUPERIORES A LAS PREVISTAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ÉSTAS DEBEN PERSISTIR POR TRATARSE DE DERECHOS ADQUIRIDOS O POR PREVALECER EL PRINCIPIO DE QUE A TRABAJO IGUAL CORRESPONDE SALARIO IGUAL, AUN TRATÁNDOSE DE LOS DE NUEVO INGRESO.

la discriminación entre trabajadores de la misma empresa; además los derechos establecidos dentro de la ley son el mínimo de derechos otorgados al trabajador y no tiene que ser, en ningún modo de forma limitativa sino, que por el contrario, se encuentran de forma enunciativa.

“SALARIO MÍNIMO GENERAL O PROFESIONAL. EL PAGO DE UNA RETRIBUCIÓN PROPORCIONAL AL TIEMPO REALMENTE TRABAJADO, NO ES VIOLATORIO DE LA FRACCIÓN VI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, CUANDO POR LA NATURALEZA DEL TRABAJO O POR LAS CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJADOR, ÉSTE SÓLO PUEDA LABORAR DURANTE LAPROS MENORES A LA JORNADA LEGAL DE TRABAJO.”⁵⁹

Ahora bien, también se puede dar el supuesto donde un trabajador por causas de salud, le impidan realizar la jornada completa de trabajo, realizando con ello un trabajo especial, en tal caso, siempre y cuando se haya desarrollado el trabajo en esas condiciones, la empresa que lo contrató no está obligada a el pago del mínimo que establece la ley sino de un pago proporcional al tiempo que presta sus servicios.

⁵⁹ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XV, Mayo de 2002, p. 309, tesis 2a. LXI/2002, Localización: Novena Época, Segunda Sala, aislada, Laboral. SALARIO MÍNIMO GENERAL O PROFESIONAL. EL PAGO DE UNA RETRIBUCIÓN PROPORCIONAL AL TIEMPO REALMENTE TRABAJADO, NO ES VIOLATORIO DE LA FRACCIÓN VI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, CUANDO POR LA NATURALEZA DEL TRABAJO O POR LAS CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJADOR, ÉSTE SÓLO PUEDA LABORAR DURANTE LAPROS MENORES A LA JORNADA LEGAL DE TRABAJO.

CAPÍTULO 3

EL SALARIO COMO FORMA DE DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO CON RESPECTO A LAS ÁREAS GEOGRÁFICAS EN MÉXICO

Dentro de este trabajo hemos analizado primeramente lo que es un Salario y la determinación del Salario Mínimo, asimismo, nos hemos avocado a conceptualizar la igualdad y prohibición de todo tipo de discriminación, sobre todo en el empleo, sin embargo dentro del presente estudio notamos que existe una forma de discriminación de la cual casi ningún autor, ni doctrinario, han hablado, y es está la que consideramos como una fuente medular de la cual emanan todos los problemas de discriminación y es la distinción en razón a las áreas geográficas.

Existen diversos obstáculos no sólo en los grados de trabajo sino entre las industrias o entre las localidades; “y esto tenderá a provocar lo que algunos economistas han llamado “desigualdad” de salarios entre distintas localidades e industrias: desigual en el sentido puramente relativo de que en un lugar la mano de obra recibe menos (o más) de lo que recibe la mano de obra equivalente en otras partes. (Sic.)”⁶⁰

En efecto éste es, la parte fundamental de nuestro trabajo de investigación, por lo tanto en el presente capítulo nos abocaremos al estudio del salario como forma de discriminación en relación a las áreas geográficas de las entidades federativas de la República Mexicana.

⁶⁰ DOBB, Maurice, Salarios, 4 edición, Fondo Cultura Económica, México, 1986, p. 123.

3.1. INTERRELACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS AL DERECHO DEL TRABAJO.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así como los Convenios Internacionales, principalmente los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y las leyes locales contienen principios rectores, recomendaciones sobre los derechos laborales y de seguridad social, como lo son acerca del empleo, condiciones de trabajo, trabajos especiales, formación profesional, seguridad social, política social, administración del trabajo, seguridad e higiene en el trabajo; como también los relativos a los derechos humanos como son la libertad sindical, normas sobre el trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato.

Las normas del trabajo son un claro ejemplo en materia de derechos humanos, sin embargo sólo pueden entenderse si “se atienden de manera conjunta tanto a los derechos políticos y civiles como los derechos económicos, sociales y culturales; así por ejemplo, la abolición del trabajo forzoso, la libertad sindical, en materia de discriminación y de seguridad social no se pueden entender si no ejercen dentro de un pleno ejercicio de los derechos civiles y políticos.”⁶¹

En efecto, las normas jurídicas sobre el Derecho del Trabajo, contienen además de los elementos jurídico, político y social un contenido filosófico, como claramente se observa dentro de sus principios contenidos en la misma Ley Federal del Trabajo; por lo que no se justifica que la solución de los problemas laborales sean disminuyendo las condiciones laborales del trabajador a expensas de su protección; pues su condición y dignidad humana, por ser esencial, exige ser respetada.

⁶¹ SANCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, Trasformaciones del Derecho del Trabajo, 2 edición, UNAM, México, 2006, p. 158.

3.2. PROHIBICIÓN DE TIPO DE DISCRIMINACIÓN.

Existe una amplia gama de discriminación en el trabajo, motivo por el cual la mayoría de los países han creado mecanismos para erradicarla, creando un sinnúmero de tratados y convenios para suprimir la discriminación; en el presente trabajo la discriminación que nos ocupa es la referente a igualdad de oportunidades en el trato o empleo. Motivo de ello es, el intento de erradicar tales problemas a la luz de los convenios internacionales en materia de derechos humanos que hemos señalado anteriormente, de los cuales se pueden extraer una serie de principios que deberían encontrarse en la legislación nacional y por ende, deberían ser incluidos en todo intento de reformar de la ley laboral y en el caso en particular son:

“En materia de discriminación.

- a) Eliminar todo tipo de discriminación fundada en la raza, el color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- b) La abolición de cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterara la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.”⁶²

Como hemos visto, en el Derecho Constitucional, la igualdad es abordada desde el aspecto del ideal igualitario, y el principio de justicia es asociada a las instituciones republicanas y democráticas, caracterizadas por la renovación de autoridades, en igualdad de derechos. Sin embargo, debemos concatenarlo en “el sentido en que se expresa la igualdad de todos, en su humanidad, esto es, el hecho de ser hombres.” (Sic)⁶³

⁶² *Ibidem*, p. 165.

⁶³ IBARRA FLORES, Román, Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano, Segunda edición, Porrúa, México, 2002, p. 27.

Entonces tenemos, que para que no exista discriminación en el ámbito laboral, no sólo se debe atender a las normas como una forma de protección al trabajador, sino además se debe crear instituciones para salvaguardar la dignidad humana de las personas, tratando de evitar en la medida de lo posible la discriminación; sin embargo, para que esto suceda se deben analizar los puntos finos de la legislación tratando de evitar la discordancia entre las mismas; debido a que en la actualidad existen muchos y muy variados tipos de antinomias legales, y un ejemplo de ésta es el tema del presente trabajo.

3.3. HOMOLOGACIÓN DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA DETERMINACIÓN DE LA DIVISIÓN DE LAS ÁREAS GEOGRÁFICAS DENTRO DEL TERRITORIO NACIONAL.

En 1929 surgió la necesidad de uniformar las condiciones legales y materiales de las relaciones de trabajo, lo cual se concretó en la Ley del Trabajo expedida en 1931, que fue modificada con las reformas de 1962, misma que distingue el salario mínimo general del salario mínimo profesional, y ratificado en las reformas de 1970.

Las reformas constitucionales y legales de 1962, "son el producto de un hondo sentido humano, del retorno a las ideas de la Declaración de los Derechos Sociales y del propósito de llevar a los trabajadores el salario mínimo, los beneficios de la justicia social. De este conjunto de preocupaciones nace el concepto nuevo, salario mínimo que se desenvuelve en dos grados, los generales y los profesionales." (Sic.)⁶⁴

Como podrá observarse, el sentido del legislador es establecer la fijación de los salarios mínimos como una retribución menor que debe pagarse a un trabajador, la cual debe tener una extensión de aplicabilidad en toda la República Mexicana, igual que la idea de jornada máxima.

⁶⁴ Exposición de motivos de las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1962.

El término "áreas geográficas" fue introducido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos mediante la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 1986, lo que es ya insostenible e injustificable como explicaremos más adelante. Esta resolución dividió la república en tres áreas geográficas, "A", "B" y "C". En consecuencia, existen tres diferentes salarios mínimos generales y profesionales; estos últimos toman como referencia, además de la división en áreas, oficios, profesiones o trabajo que se preste.

Nada justifica que a trabajadores que realizan la misma actividad se les paguen diferentes salarios. Así, resulta a todas luces injusta una medida de este tipo, que asigna a las zonas con mayor pobreza el salario más bajo. Si la Ley Federal del Trabajo se federalizó para evitar los tratos diversos que daban las diferentes leyes de los Estados a trabajadores que realizaban la misma actividad, resulta de elemental justicia desaparecer los criterios de las áreas geográficas

Lo primero que debemos resaltar es que la Ley Federal del Trabajo no debe estar por debajo de los preceptos constitucionales, aunque en la práctica sus cláusulas y disposiciones siempre han sido violadas tanto por el Estado como por la clase patronal en las relaciones individuales y colectivas de trabajo; aunado a ello, el incremento anual de los salarios mínimos no ha alcanzado a recuperar el poder adquisitivo de los mismos. La Organización Internacional del Trabajo menciona que "México se encuentra entre las naciones de América Latina en que más drásticamente se han reducido los niveles de salarios mínimos".⁶⁵

⁶⁵ Organización Internacional del Trabajo, 19 millones de trabajadores urbanos están desocupados en América Latina comprueba además una reducción del poder adquisitivo del salario mínimo en la región..., 25 de Agosto de 2009 [En línea]. Disponible: http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=313%3A19-millones-de-trabajadores-urbanos-stdesocupados&catid=112%3Anoticias&Itemid=1305&limitstart=1
13 septiembre 2009. 19:11

Actualmente los salarios mínimos que fijan la Comisión Nacional no son alentadores: hoy en día vemos que los incrementos acordados por esta Comisión en nada han beneficiado a los trabajadores; cada vez nos alejamos más del salario constitucional, y la miseria impera entre las familias de los trabajadores que reciben el salario mínimo. Las cifras oficiales lo demuestran: el salario mínimo ha perdido 73 por ciento de su poder adquisitivo respecto a 1977 y 21.7 por ciento respecto a 1994. Estas cifras a simple vista representan sólo una parte de la gravedad de la situación. El problema se advierte más claramente si comparamos el salario mínimo con el costo de la canasta básica. "En 1994, con 1.6 salarios mínimos (trece horas de trabajo al día) un trabajador podía obtener la canasta básica. En marzo de 2002, se necesita 2.3 salarios mínimos, es decir, 18.4 horas de trabajo"⁶⁶ para adquirirla.

En la actualidad, se aplican en el territorio nacional tres niveles distintos de salario, clasificados por zonas geográficas; siendo éstos de \$54.80 para el área A, \$53.26 de la B y el de la zona C es de \$51.95. Como puede observarse, la diferencia mayor se ubica entre el salario mínimo del área A respecto al área C; si bien, no es muy significativa a simple vista, pero cuando se habla de cientos de salarios mínimos, la cantidad es considerable y refiere situaciones de inequidad.

El principio de equidad no implica la necesidad de que los sujetos se encuentren, en todo momento y ante cualquier circunstancia, en condiciones de absoluta igualdad, sino que, sin perjuicio del deber de los Poderes públicos de procurar la igualdad real, dicho principio se refiere a la igualdad jurídica, es decir, al derecho de todos los gobernados de recibir el mismo trato que quienes se ubican en similar situación de hecho.

Muchos trabajadores perciben un ingreso menor al de otros que desempeñan las mismas actividades, lo cual atenta con el principio de que "a trabajo igual, salario igual". La clasificación de salarios atendía a que el costo

⁶⁶ *Ídem.*

de vida era diferenciado en las distintas regiones del país; si la razón de la diversidad de los salarios es por las circunstancias socio-económicas que se presentan en nuestro país, lo cual hace que exista ésta diferencia entre las áreas con mayor o menor desarrollo económico, en la actualidad esta división ya no tiene vigencia, puesto que el costo de vida ya es homogéneo en todo el territorio nacional; además la tendencia de la ley es lograr equidad e igualdad.

Prueba de esta afirmación es lo siguiente: existe un Índice Nacional de Precios al Consumidor, que tiene su fundamento en el artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley del Banco de México cuyo objetivo consiste en procurar la estabilidad del poder adquisitivo de la moneda nacional, para el pago de contribuciones y sus accesorios; la cobertura del mismo, se encuentra representada por 46 ciudades, distribuidas a lo largo y ancho del territorio nacional, agrupadas en siete regiones geográficas. Asimismo, se consideró la restricción de que cada estado de la República Mexicana esté representado por al menos una ciudad; así tenemos que dentro de este Índice Nacional de Precios al Consumidor se encuentran representadas las tres áreas geográficas cuyo tema esta a discusión; se publica dentro del Diario Oficial de la Federación los primeros diez días de cada mes, siendo el último el periodo del diez de agosto del año en curso de “\$ 135.836”⁶⁷ (anexo 3); éste índice nos proporciona los precios de lo que se denomina Canasta Básica, cuyos productos se establecen tanto por el Banco de México, como por la Secretaria de Desarrollo Social a través de DICONSA; haciendo la aclaración que la naturaleza de este trabajo no es realizar un estudio económico; sin embargo, para poder demostrar válidamente nuestras afirmaciones debemos sustentarlos en un estudio serio que implica remitirnos a precios actuales, por lo que nos es necesario desglosar la canasta básica que nos proporciona DICONSA, que considera a 21 productos (anexo 4), en donde tomamos una

⁶⁷ SAT, Tablas, tasas, tarifas e indicadores fiscales. INPC 2009. 1 Agosto de 2009. [En línea]. Disponible:

http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/asistencia_contribuyente/informacion_frecuente/inpc/
13 septiembre 2009. 19:11

ciudad de cada área geográfica siendo tales las del Distrito Federal para la zona A, la de Guadalajara para la B, y la de Tlaxcala para la C; así tenemos que la canasta básica dentro de éstos Estados tiene un precio de “\$ 333.04 para el Distrito Federal, de \$ 334.37 para Guadalajara y de \$ 334.86 para Tlaxcala,”⁶⁸ lo que significa que no solo el valor de la canasta básica es homogéneo en las tres ciudades que representan las áreas económicas, sino que incluso en el área B y C, es mayor, por lo que en teoría estas últimas áreas deberían recibir un salario mayor o por lo menos igual al establecido en la zona A; ello independiente de la carestía de vida y la falta del poder adquisitivo del salario.

Otra variante que se toma en consideración es el grado de desarrollo económico de los Estados, dentro del cual, demostraremos que ya existe una homologación del mismo, pues como se demuestra con los estudios realizados por el Instituto Nacional de Geografía Estadística e Informática, el Estado de Tlaxcala, considerado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos como área C ha experimentado una profunda transformación de sus sectores productivos. Las estadísticas reflejan que del “total de la población ocupada, 19.5 por ciento, se dedica a las actividades del sector agropecuario; 34.3 por ciento, al sector industrial; y 46.2 por ciento, al sector de servicios;”⁶⁹ con estas cifras nos podemos dar una idea de que los estados antes considerados agrícolas ya cambiaron en gran medida la actividad económica desempeñada. Es necesario mencionar que los estados que colindan con Tlaxcala se ubican como las ciudades con mayor crecimiento económico y poblacional, por ejemplo el “Distrito Federal cuenta con aproximadamente 8.8 millones de habitantes, el Estado de México con 14.1 millones de habitantes, Puebla con 3.8, e Hidalgo

⁶⁸ Las cantidades consideradas abarcan el periodo del 25 al 31 de Agosto del año 2009, son establecidas por promedios desarrollados por la PROFECO en las que se consideran todas las ciudades de estos tres Estados y son precios oficiales establecidos las tiendas departamentales.

[En línea]. Disponible: <http://www.profeco.gob.mx/precios/canasta/home.aspx?th=2>

⁶⁹ INEGI, “Actividad económica; Empleo y salarios; Precios; Sector externo; Moneda y banca; Financiero y bursátil; Finanzas públicas; Comunicaciones y transportes e Indicadores internacionales”, *Cuaderno de Información Oportuna*, Publicación mensual, número 437, agosto 2009, pp. 326.

con poco mas de 2.5 millones de habitantes.”⁷⁰ Esto coloca al estado como el centro económico más fuerte del país, más sin embargo, sigue siendo considerado como área C.

Así tenemos, que no consiste que dentro de los Estados de la República Mexicana existan diferentes necesidades que nos lleven a una determinación de un tipo desigual de salario mínimo, sino que por el contrario las necesidades son las mismas, sin embargo, el poder adquisitivo que tienen los trabajadores dentro de las regiones económicas no les permite conseguir las mismas cosas, o por lo menos los productos mínimos que quien se encuentra en una mejor área; además las diferencias que se marcan dentro de un mismo Estado en donde se aplican los tres tipos de salarios mínimos como es el Estado de Veracruz, u otro en donde se aplica un mismo salario, pero las diferencias son muy marcadas como es el caso del Distrito Federal, en donde hay una clara marginación en la Delegación Iztapalapa con otra como es la Delegación Miguel Hidalgo, donde se encuentran los mayores ingresos, no es cuestión del salario mínimo, sino que por el contrario, es debido al hecho de que las personas que se encuentran en tales lugares tienen mejores fuentes de trabajo y a que su actividad es especializada, en donde cuentan con profesiones que les permite obtener un mayor ingreso y no el mínimo, por lo que éstas diferencias no son parte de una discriminación sino de una remuneración diferenciada en un trabajo especializado.

Por otro lado, si permanecemos de acuerdo en que la áreas geográficas es el criterio correcto que debe prevalecer, entonces es necesario sostener el mismo criterio en todas las ramas del derecho, sobre todo cuando éstas disposiciones mencionan multas, como en materia de amparo, que se encuentran referidas al salario mínimo del Distrito Federal el cual se encuentra catalogado como área A.

⁷⁰ *Ídem*

En México, a partir de las devaluaciones de la moneda, los ordenamientos jurídicos han utilizado el salario mínimo como referente para mantener actualizadas las sanciones de tipo económico, toda vez que la Ley Federal del Trabajo establece como un derecho de los trabajadores que cada año debe ser actualizado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

La Ley de Amparo en su artículo 3 bis toma como referente el salario mínimo vigente en el Distrito Federal, cuando debería considerar las mismas razones por las que se fijan los salarios mínimos; es decir, la clasificación de zonas geográficas; sin embargo, la Ley de Amparo tomó éste razonamiento porque consideró que se debe de establecer un criterio homologado en toda la República Mexicana, ya que estima que debe aplicarse el razonamiento del citado artículo 3o. bis, por analogía, y estimar que el “monto del salario debe ser el mínimo general vigente en el Distrito Federal, al momento de interponerse un recurso;”⁷¹ esto es, la multa por la interposición de un recurso notoriamente improcedente establecerá una sanción económica calculada como área A, independientemente del lugar en el cual se resuelve el amparo sea área B ó C.

Si bien hoy en día nadie podría afirmar que el artículo 123 constitucional es obsoleto, sí podemos decir que en algunos temas ha sido rebasado por la realidad, ya que las disposiciones de este artículo, y de la Ley Federal del Trabajo, fueron creadas en los albores del Estado autoritario y en el contexto de un modelo de desarrollo económico que ya ha sido abandonado; aun cuando fueron integradas diversas disposiciones en beneficio de los trabajadores se debe buscar una regulación de los derechos de los trabajadores que haga posible la consecución del desarrollo económico nacional y la justicia social en las nuevas circunstancias políticas y económicas del país; para evitar que como consecuencia de la carencia de un ingreso en el seno familiar, haya

⁷¹ Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Séptima Época, Sexta Parte, Tomo: 205-216, página 403, QUEJA, CUANTIA EN LA. PARA SU PROCEDENCIA DEBE ATENDERSE AL SALARIO MINIMO GENERAL VIGENTE., Tribunal Colegiado del Decimo Séptimo Circuito.

desintegración familiar, explotación infantil, una alimentación deficiente que derive en problemas de salud y la deserción escolar.

3.4. LA ANTINOMIA DEL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS APARTADO A FRACCIÓN VI CON SU FRACCIÓN VII.

No obstante en lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y las normas laborales adolecen de un alto grado de ineffectividad, entre otros motivos, “por la discordancia entre la norma y la realidad, aunque también es cierto que paulatinamente los valores constitucionales van calado en la realidad social,”⁷² que todavía, sin embargo, esta lejos de alcanzar plena efectividad jurídica, en especial las normas laborales, por que el trabajo siempre ha sido visto desde un enfoque económico donde el principal beneficiado es el patrón. Este problema surge a raíz de la igualdad en las condiciones del trabajo en cuyo tema esta incluido la pregunta sobre la igualdad de salario.

Un claro ejemplo es la fracción VI y VII apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al mencionar en el primero de ellos lo siguiente:

Artículo 123 Apartado A fracción VI de la Constitución Política Mexicana: “los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales...”

Ahora bien, la fracción VII, señala lo siguiente: “para trabajo igual debe corresponder un salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.”

⁷² GARCIA ORTEGA, Jesús, Las Desigualdades Salariales, TIRANT LO BLANCH, Valencia España, 1994, p. 9.

De la lectura integral de las mencionadas fracciones, podemos observar una clara contradicción en lo referido entre ambas fracciones, en específico la fracción VI, en lo correspondiente a los salarios mínimos generales, al determinar que "los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen...", de lo cual existe una clara antinómia, por que la fracción VI, del artículo en comento da la facultad de establecer diversos salarios de acuerdo a las áreas geográficas que se determinen, esto va en contra de lo establecido en la primera parte de la fracción VII, pues la misma nos establece que "para trabajo igual debe corresponder un salario igual"; entonces, al establecer estos diferentes salarios, que como sabemos en la actualidad son tres regiones diferentes, nos encontramos que para un trabajador que realice un trabajo en la Área, A llámese Distrito Federal, aún y cuando reciba el salario mínimo éste será mayor a otro trabajador en igualdad de circunstancias que realice el mismo trabajo pero que la única diferencia sea el que realice su actividad en la Área C, llámese Tlaxcala por ejemplo.

Ahora bien, algunos "abogados de empresas han defendido siempre la tesis de que el principio de la igualdad en el salario rige únicamente dentro de la negociación en donde se presta el trabajo, pero no tienen ningún fundamento y contradice las exigencias del trabajo justo: si existen varias empresas de la misma categoría y dentro de la misma zona, nada justifica que los salarios sean diversos en cada uno de ellas, si se demuestra ante la junta que la actividad de un trabajador es de la misma o mayor intensidad y calidad que los trabajadores de otras empresas, esa prueba será la demostración de que el salario que percibe no es remunerador." (Sic.)⁷³

Ahora bien, trasladando esa idea a nuestro campo de acción tenemos, que existe una diferencia entre los salarios que percibe los trabajadores solamente por la distribución territorial en las que se conforman las áreas geográficas y no por la diferencia de trabajo o de capacidad de los trabajadores,

⁷³ CUEVA, Mario, de la, *Op. cit.*, p. 302.

en cuyo caso, no sería discriminación, sino que por el contrario sería una diferencia de salario pero con la justificación de que este aumento es por la calidad del trabajo.

Así tenemos, que para ser efectivos los derechos derivados de la igualdad, se requiere de mecanismos y medios que permitan que la declaración formal de igualdad, pueda hacerse efectiva, a consecuencia de otorgar eficacia a los derechos incluidos en ésta como el acceso a trabajadores adecuadamente remunerados, a la educación y a oportunidades de desarrollo personal, que permitan conseguir la felicidad y la paz social.

3.5. LA MODIFICACIÓN DEL PRIMER PÁRRAFO DE LA FRACCIÓN VI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Toda relación de trabajo debe aspirar a conseguir el equilibrio y la justicia social; es decir, a nivelar las partes del proceso productivo; propiciando, en todo caso, a los trabajadores la obtención de beneficios superiores a los establecidos en la ley, en medida en que el desarrollo industrial lo permita atendiendo siempre a la dignidad y respeto de quien vive del trabajo.

Al confrontar el espíritu de la normatividad con la realidad social, muy en específico a los salarios, nos percatamos de una gran diferencia; puesto que a partir de la implementación de las políticas económicas de carácter neoliberal han afectado de manera drástica al poder adquisitivo del salario; entre los organismos que motivaron a tal extremo se encuentra la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, los representantes de los sindicatos, los representantes del capital y el sector de gobierno.

El actual marco constitucional, que llegó en su momento a constituirse en la prueba del compromiso del Estado Mexicano surgido de la Revolución

Mexicana a favor del mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados del país, requiere en consecuencia ser actualizado para cumplir sus intenciones originales. Dejarlo en el estado en que se encuentra, pretextando la ausencia de consenso entre quienes se siguen beneficiando de la falta de democracia, la corrupción, la simulación y la complicidad, no sólo sería un error sino una grave irresponsabilidad. Y es que, de este modo, se conservarían instituciones que atentan contra la posibilidad de atender en mejores condiciones los rezagos en la generación de empleos de calidad y la distribución de los ingresos que hoy afectan no sólo a los trabajadores asalariados, sino a la gran mayoría de los mexicanos.

Como diría el maestro Mario de la Cueva: "...se les olvida que la ley debe ser igual para todos, pues la necesidad es la misma, independientemente de las personas a la que se preste el trabajo (...) todas las personas son iguales, porque la igualdad es atributo de la naturaleza humana y no puede ser destruida por el género de la actividad que se desempeñe."⁷⁴

De todo lo anterior, notamos la necesidad de modificar la fracción VI del artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, muy en específico, en lo que corresponde a los salarios mínimos generales en donde se establece que "...los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen...", debido a la clara diferenciación entre los propios mexicanos que conlleva a una discriminación por parte de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Ley Federal del Trabajo, así como también por los organismos que se encargan de realizar dicha distribución.

La problemática surge a raíz de que la Comisión encargada de Determinar los Salarios Mínimos, en lo relativo a la fijación de los salarios mínimos no establece una cantidad suficiente para satisfacer las necesidades

⁷⁴ CUEVA, Mario, de la, *Op. cit.*, p. 302.

normales de un jefe de familia, porque nunca se consideró las variaciones en el costo de la vida por familia, las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales, motivo por el cual, no establece de forma fehaciente las áreas geográficas, pues en sus informes que presentan al Secretario del Trabajo, no especifican el porqué, de que determinados municipios pertenezcan a cada una de las áreas geográficas⁷⁵; lo que en principio afecta de diversas formas, estas diferencias de salarios, no sólo afectan la oferta de mano de obra en sus diversas categorías, sino que también, hace que la mano de obra abunde en algunas ciudades y sea escasa en otras, con las consecuencias de que los salarios pueden llegar a caer en aquellas y subir en éstas hasta que su diferencia sea lo suficientemente grande que provoque un movimiento obrero entre ellas.

Motivo también de esto, es que las industrias se establecen en áreas geográficas donde el ingreso o salario mínimo que deban erogar sea menor, esto acarrea mayores beneficios para el sector de capital; de ahí que la revisión y posterior modificación que se sugiere debería de constituir una preocupación principal para los actores sociales de esta relación, pues la pobreza es una injusticia social que provoca descomposición y violencia.

Por lo tanto se propone que se modifique dicha fracción quedando a su vez en de la siguiente forma:

Artículo 123 apartado A fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”... **Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán para todo el país, y los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales...**”

⁷⁵ Cfr. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, *Op. cit* ..

Haciendo énfasis en que no se pretende de ningún modo desaparecer la figura jurídica de los salarios mínimos, porque ésta representa un gran logro dentro de la justicia social, lo único que se pretende es romper un elemento de discriminación dentro de las relaciones obrero patronales que significan las áreas geográficas, tampoco se pretende desaparecer la institución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, pues no es la única atribución que tiene ésta, lo que si se pretende es establecer un trato igual en las relaciones laborales, protegiendo la garantía de Igualdad que consagra la fracción VII del propio artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Esta modificación corresponde como lo establece el artículo 73 de la Carta Magna al Congreso Federal, tanto en su orden constitucional como reglamentario; pretendiendo que el salario remunerador sea una realidad en México.

Como consecuencia lógica de esta modificación, obtendríamos una estabilidad económica dentro de todas las partes que integran nuestro territorio nacional, asimismo, se lograría un equilibrio poblacional dentro de las mismas, y el establecimiento de un único salario mínimo traería como consecuencia que no hubiera necesidad de emigrar a otras partes del territorio en busca del trabajo; así también se impulsaría al sector del campo dignificando este trabajo y dando primero un salario equiparado con el que percibe un obrero de cualquier ciudad capital y segundo con posterioridad tratando de que éstos mejoren, impulsando la competitividad en todos los sectores de la producción, para mejorar el nivel de vida de cualquier trabajador, puesto que, no es conveniente propiciar más las injusticias con el acrecentamiento económico de unos en el detrimento y miseria de muchos.

CONCLUSIONES:

Primera. Un salario justo es el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad y al progreso general de los hombres.

Segunda. El trabajo constituye el único elemento creador de la riqueza, por lo que la norma jurídica debe de protegerlo, razón por la que no debe permitirse diferencias de carácter regional.

Tercera. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo son suficientes para lograr el equilibrio y la justicia social, siempre que exista una armonía entre el capital, el trabajo y el gobierno.

Cuarta. El salario mínimo diferenciado en las áreas geográficas, si es un elemento de discriminación en las relaciones obrero-patronales por el motivo de que rompe con el principio de igualdad como garantía y de igualdad de trato en las relaciones obrero patronales.

Quinta. Existe una antítesis entre las dos fracciones VI y VII del artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por el acto permisivo que otorga la fracción VI, al dar la facultad de dividir al territorio en áreas económicas en donde se proporcionan diversos salarios para trabajos iguales

Sexta. Teóricamente es posible pensar en un salario mínimo que pudiera extenderse a toda la república, ya que existe una cierta uniformidad en las condiciones sociales y económicas del país.

Séptima. Al establecer un sólo salario mínimo vigente que rijan para toda la República Mexicana traerá como consecuencia dar plena vigencia con lo establecido en la fracción VII del artículo 123 apartado A de la Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece el principio de a trabajo igual salario igual, ello permitirá dignificar la condición laboral de cualquier obrero dentro de la totalidad de nuestro territorio nacional.

Octava. Con la desaparición de las diversas áreas económicas, dispersará la inequidad de las regiones económicas por lo que acabarán con las pequeñas regiones prósperas frente a las grandes zonas de pobreza y marginación.

Novena. La tendencia mundial es a la unificación de criterios, y a la universalización de los derechos, por lo que se debe de otorgar una aplicación general dentro de toda la república de un sólo salario otorgando la igualdad entre todos los trabajadores mexicanos.

ANEXOS

Mapa de la División Territorial de las Áreas Geográficas en México.



- | | | |
|---|---|---|
|  Área Geográfica A |  Área Geográfica A y C |  Área Geográfica A, B y C |
|  Área Geográfica C |  Área Geográfica B y C | |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática
Comentarios: usuario.iris@inegi.gob.mx

SALARIOS MÍNIMOS

Vigentes a partir del 1 de enero de 2009

salarios mínimos	ÁREA GEOGRÁFICA			O F N Ú M
	A	B	C	
Generales:	54.80	53.26	51.95	
Profesionales				
1 Albañilería, oficial de	79.87	77.91	75.71	1
2 Archivero clasificador en oficinas	78.35	74.29	72.24	2
3 Boticas, farmacias y droguerías, dependiente de mostrador en	69.50	67.95	65.94	3
4 Baldosero y/o tracavero, operador de	84.13	81.74	79.91	4
5 Cajero(a) de máquina registradora	70.84	69.11	67.35	5
6 Cajista de imprenta, oficial	75.41	73.52	71.42	6
7 Cantinero preparador de bebidas	72.49	70.53	68.70	7
8 Carpintero de obra negra	74.47	72.47	70.46	8
9 Carpintero en fabricación y reparación de muebles, oficial	78.40	76.23	74.19	9
10 Cepillador, operador de	75.76	73.93	71.88	10
11 Cocinero(a), mayoría en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	81.04	79.93	78.72	11
12 Colchones, oficial en fabricación y reparación de	73.30	71.41	69.63	12
13 Colocador de mosaicos y azulejos, oficial	79.25	76.10	74.01	13
14 Costador, ayudante de	79.93	76.95	73.82	14
15 Construcción de edificios, anaqueles y casas habitación, yesero en	73.59	72.11	70.56	15
16 Construcción, fierro en	78.93	74.93	72.82	16
17 Cortador en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	71.72	69.94	68.11	17
18 Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	70.73	69.70	67.17	18
19 Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	72.84	70.98	68.99	19
20 Chofer acomodador de automóviles en estacionamientos	74.47	72.47	70.46	20
21 Chofer de camión de carga en general	81.73	79.93	77.95	21
22 Chofer de camioneta de carga en general	79.15	77.24	74.99	22
23 Chofer repartidor de vehículos con grúa	79.76	77.86	74.99	23
24 Dragas, operador de	85.01	82.96	80.50	24
25 Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	79.88	77.57	75.42	25
26 Electricista instalador y reparador de instalaciones eléctricas, oficial	79.05	76.10	74.01	26
27 Electricista en la reparación de automóviles y camionetas, oficial	79.92	76.91	74.96	27
28 Electricista reparador de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	79.76	73.93	71.88	28
29 Empleado de oficina, anaquele o sección en tiendas de autoservicio	83.27	81.47	79.34	29
30 Encargado de bodega y/o almacén	73.06	70.17	68.34	30
31 Enfermería, auxiliar práctico de	74.47	72.47	70.46	31
32 Ferriterías y zapaterías, dependiente de mostrador en	73.71	71.59	69.77	32
33 Foguero de calderas de vapor	79.35	74.29	72.24	33
34 Gasolinero, oficial	70.73	68.70	67.17	34
35 Herrero, oficial de	79.93	74.93	72.82	35
36 Hojalatero en la reparación de automóviles y camionetas, oficial	79.40	76.23	74.19	36
37 Hornero fundidor de metales, oficial	80.32	79.34	76.25	37
38 Joyero-platero, oficial	74.47	72.47	70.46	38
39 Joyero-platero en trabajo a domicilio, oficial	77.59	75.70	73.60	39
40 Laboratorios de análisis clínicos, auxiliar en	73.30	71.41	69.63	40
41 Linotipista, oficial	82.90	80.90	78.67	41
42 Lubricador de automóviles, camionetas y otros vehículos de motor	71.37	69.46	67.51	42
43 Muestrero en escuelas primarias particulares	84.32	82.37	79.91	43
44 Manejador en granja avícola	88.39	86.70	84.92	44
45 Maquinaria agrícola, operador de	80.32	79.34	76.25	45
46 Máquinas de fundición a presión, operador de	72.49	70.53	68.70	46
47 Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de	73.06	70.17	68.34	47
48 Máquinas para maderas en general, oficial operador de	79.35	74.29	72.24	48
49 Máquinas para moldear plásticos, operador de	70.73	68.70	67.17	49
50 Mecánico fresador, oficial	80.45	78.57	76.37	50
51 Mecánico operador de rectificadora	77.59	75.70	73.60	51
52 Mecánico en reparación de automóviles y camionetas, oficial	82.90	80.90	78.67	52
53 Mecánico tornero, oficial	77.59	75.70	73.60	53
54 Moldero en fundición de metales	75.76	73.93	71.88	54
55 Montador en talleres y fábricas de calzado, oficial	71.72	69.94	68.11	55
56 Niquelado y cromado de artículos y piezas de metal, oficial de	75.41	73.52	71.42	56
57 Peñador(a) y manicurista	74.47	72.47	70.46	57
58 Perforista con pistole de aire	79.92	76.91	74.96	58
59 Pintor de automóviles y camionetas, oficial	79.93	74.93	72.82	59
60 Pintor de casas, edificios y construcciones en general, oficial	78.35	74.29	72.24	60
61 Planchador a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	70.84	69.11	67.35	61
62 Plomero en instalaciones sanitarias, oficial	78.51	74.94	72.53	62
63 Prensa oficial multicolor, operador de	79.87	77.91	75.71	63
64 Prensaista, oficial	74.47	72.47	70.46	64
65 Radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	79.88	77.57	75.42	65
66 Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	89.27	87.47	85.34	66
67 Recepcionista en general	71.37	69.46	67.51	67
68 Refaccionarias de automóviles y camionetas, dependiente de mostrador en	72.06	70.17	68.34	68
69 Reparador de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	75.41	73.52	71.42	69
70 Reportero(a) en prensa diaria impresa	164.19	160.03	155.36	70
71 Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	164.19	160.03	155.36	71
72 Repostero o pastelero	79.87	77.91	75.71	72
73 Sastre(a) en trabajo a domicilio, oficial de	80.32	79.34	76.25	73
74 Secretario(a) auxiliar	82.94	80.32	78.34	74
75 Soldador con soplete o con arco eléctrico	79.92	76.91	74.96	75
76 Tabalarero en la manufactura y reparación de artículos de piel, oficial	74.47	72.47	70.46	76
77 Tabajero y/o canicero en mostrador	74.47	72.47	70.46	77
78 Tapicero de vestiduras de automóviles, oficial	75.76	73.93	71.88	78
79 Tapicero en reparación de muebles, oficial	75.76	73.93	71.88	79
80 Trabajo social, técnico(a) en	80.34	87.94	85.65	80
81 Vagabundo orfeñador a máquina	69.27	67.47	65.34	81
82 Velador	70.73	68.70	67.17	82
83 Vendedor de piso de aparatos de uso doméstico	72.84	70.98	68.99	83
84 Zapatero en talleres de reparación de calzado, oficial	71.72	69.94	68.11	84

ÁREA GEOGRÁFICA A	
BAJA CALIFORNIA: Todos los municipios del Estado	
BAJA CALIFORNIA SUR: Todos los municipios del Estado	
Municipios del Estado de CHIHUAHUA: Guadalupe Juárez Praxedis G. Guerrero	
DISTRITO FEDERAL: Municipio del Estado de GUERRERO: Acapulco de Juárez	
Municipio del Estado de MÉXICO: Atlixpán de Zaragoza Cuautlán Cuautlán Itzá Cuautlán Itzá Tuxtla	
Municipios del Estado de SONORA: Agua Prieta Cajeme Naco Nogales	
Escúpetec de Múzquiz Neuquigen de Juárez Tlalampunta de Baz Tuxtla	
Municipios del Estado de TAMAU-LIPAS: Camargo Guamúchil Guaymas Matamoros Mier	
Miguel Alemán Nuevo Laredo Reynosa Rio Bravo San Fernando Valle Hermoso	
Municipios del Estado de VERACRUZ DE IGUALDO DE LA LLAVE: Agua Dulce Coahuaco Las Choapas Tehuacán del Sur	
Minatitlán Moloacán Nanchital de Lázaro Chilpancingo del Río	

ÁREA GEOGRÁFICA B	
Municipios del Estado de JALISCO: Guadalupe El Salto Tajomusco de Zúñiga	
Tlaquepaque Tonala Zapotlán	
Municipios del Estado de NUEVO LEÓN: Apodaca San Pedro Garza García General Escobedo Guadalupe	
Monterrey San Nicolás de los Garza Santa Catarina	
Municipios del Estado de SONORA: Atila Azuay Benito Juárez Benjamín Hill Caborca Cajeme Carso La Colorada Cucurpe Empalme Etchoyua Guaymas Hermosillo Huatabampo	
Ixtaria Magdalena Nogales Opodepe Oquitos Pitiquito San Ignacio Rio Madero San Miguel de Huerfano Santa Ana Sábila Santiago Grande Tlricherua Tubutama	
Municipios del Estado de TAMAU-LIPAS: Altamira Artífaga Montero Ciudad Madero Gómez Parias	
González Ixmiquilpan Nuevo Morelos Ocampo Tamíaco Xicoténcatl	
Municipios del Estado de VERACRUZ DE IGUALDO DE LA LLAVE: Coahuila Poza Rica de Hidalgo	
Tuxpan	

ÁREA GEOGRÁFICA C	
Todos los municipios de los Estados de:	
AGUASCALIENTES	BAJAYART
CAMPESINE	CHALUCA
COAHUILA DE	PUEBLA
ZARAGOZA	QUERÉTARO DE
COLIMA	ARTESAGA
CHIHUAHUA	GUANTANA ROO
DURANGO	SAN LUIS POTOSÍ
GUANAJUATO	SINALOA
HALDAGO	TABASCO
MICHOCÁN DE	TLAXCALA
OCAMPO	YUCATÁN
MORELOS	ZACATECAS
Más todos los municipios de los Estados de:	
CHIHUAHUA, GUERRERO, JALISCO, MÉXICO	
NUEVO LEÓN, SONORA, TAMAU-LIPAS Y	
VERACRUZ DE IGUALDO DE LA LLAVE	
no comprendidos en las áreas A y B	



www.stps.gob.mx
www.consunani.gob.mx

STPS



SECRETARÍA
DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

Índice Nacional de Precios al Consumidor 2009

Para determinar el pago de las contribuciones y sus accesorios, se aplicará el índice nacional de precios al consumidor (INPC) que es calculado por el Banco de México y que se publicará en el Diario Oficial de la Federación (DOF) dentro de los primeros diez días del mes siguiente al que corresponda.

Mes	Año 2009	Fecha de publicación en DOF
Enero	134.071	10 de febrero de 2009.
Febrero	134.367	10 de marzo de 2009.
Marzo	135.140	08 de abril de 2009.
Abril	135.613	08 de mayo de 2009.
Mayo	135.218	10 de junio de 2009.
Junio	135.467	10 de Julio de 2009.
Julio	135.836	10 de Agosto de 2009.

⁷⁷ SAT, Tablas, tasas, tarifas e indicadores fiscales. INPC 2009. 1 Agosto de 2009. [En línea]. Disponible:

http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/asistencia_contribuyente/informacion_frecuente/inpc/

13 septiembre 2009. 19:11

Productos y Precios de la Canasta Básica.

PRODUCTO	ÁREA A	ÁREA B	ÁREA C
CANASTA BASICA	DISTRITO FEDERAL	JALISCO(GUADALAJARA)	TLAXCALA
Maíz			
Frijol,			
Arroz,	Granel entero 1 kg \$11.88	Granel entero 1 kg \$11.60	Granel entero 1 kg \$11.83
Azúcar Estándar,	Granel 1kg \$11.27	Granel 1kg \$10.31	Granel 1kg \$10.33
Harina De Maíz,	Maseca \$8.23	Maseca \$8.35	Maseca \$8.20
Aceite Vegetal Comestible,	1,2,3, litro \$21.10	1,2,3, litro \$22.18	1,2,3, litro \$21.70
Detergente en Polvo,	Roma 1 kg \$19.73	Roma 1 kg \$19.53	Roma 1 kg \$20.48
Sardina	Calmex lata 425gr. \$14.64	Calmex lata 425gr. \$14.31	Calmex lata 425gr. \$13.68
Leche en Polvo	Alpura 500gr. \$39.97	Alpura 500gr. \$40.00	Alpura 500gr. \$41.10
Papel Higiénico	Lovly 12 rollos \$26.64	Lovly 12 rollos \$25.59	Lovly 12 rollos \$24.00
Café Soluble	Tostado internacional 450gr. \$54.08	Tostado internacional 450gr. \$54.98	Tostado internacional 450gr. \$55.08
Sal de Mesa	Elefante 1 kg. \$4.81	Elefante 1 kg. \$ 5.55	Elefante 1 kg. \$ 5.00
Jabón de Lavandería	1,2,3. 1kg. \$ 20.84	1,2,3. 1kg. \$22.24	1,2,3. 1kg. \$21.23
Pasta para Sopa	Moderna 200gr. \$3.39	Moderna 200gr. \$3.85	Moderna 200gr. \$3.88
Harina de Trigo	Moderna 1 kg. \$11.42	Moderna 1 kg. \$11.83	Moderna 1 kg. \$11.50
Jabón de Tocador	Calmay clásica 150 gr. \$6.50	Calmay clásica 150 gr \$8.02	Calmay clásica 150 gr \$7.09
Galletas Marías y de Animalitos	Marías Gamesa \$25.11	Marías Gamesa \$22.74	Marías Gamesa \$26.57
Manteca Vegetal	Inca 1kg. 27.99	Inca 1kg. 27.81	Inca 1kg. 28.17
Chocolate en Polvo	Choco-choco 400gr. \$15.46	Choco-choco 400gr. \$15.55	Choco-choco 400gr. \$15.18
Chiles Enlatados			
Atún	Dolores lata 170 gr. \$9.98	Dolores lata 170 gr. \$9.93	Dolores lata 170 gr. \$9.84
TOTALES	333.04	334.37	334.86

79

⁷⁹ Canasta Básica desarrollada por DICONSA, con precios proporcionados por la PROFECO del periodo del 25 al 31 de Agosto <http://www.profeco.gob.mx/precios/canasta/home.aspx?th=2>

FUENTES CONSULTADAS:

BUEN LOZANO, del, Néstor (coord.), Instituciones del Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1997.

BUEN LOZANO, del, Néstor, Derecho del Trabajo I, 17 edición, Porrúa, México, 2006.

BUEN UNNA, del, Carlos, Derecho Del Trabajo En América Del Norte, Instituto de Investigaciones jurídicas, UNAM, México 1997.

BURGOA ORIGÜELA, Ignacio, Las Garantías Individuales, Cuadragésima edición, Porrúa, México, 2002.

CARBONELL, Miguel, *Coord.*, Derechos Fundamentales y el Estado, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2002.

CHARIS GÓMEZ, Roberto, Reflexiones Jurídicas Laborales, 2 edición, Porrúa, México, 2001.

CUEVA, de la, Mario, Nuevo Derecho Mexicano, Tomo I, 21 edición, Porrúa, México, 2007.

DÁVALOS MEJÍA, José, Derecho Individual del Trabajo, 14 edición, Porrúa, México, 2005.

DOBB HERBERT, Maurice, Salarios, 4 edición, Fondo Cultura Económica, México, 1986.

GARCÍA ORTEGA, Jesús, Las Desigualdades Salariales, TIRANT LO BLANCH, Valencia España, 1994.

GÓMEZ GRANILLO, Moisés, Breve Historia de las Doctrinas Económicas, Vigésimo segunda edición, Esfinge, México, 2002.

IBARRA FLORES, Román, Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano, segunda edición, Porrúa, México, 2002.

IZQUIERDO MUCIÑO, Martha E, Garantías Individuales, 4 edición, Oxford, México, 2004.

JÍMENEZ ALONSO, Jorge, *et al.*, Ensayos Jurídicos En Memoria De José María Cajica C., Volumen II, CAJICA, México, 2000.

MOLINA ENRIQUEZ, Álvaro. Legislación Comparada y Teoría General De Los Salarios Mínimos Legales, tercera edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México 1969.

PADILLA, José R. Sinopsis de Amparo, 11 edición, Porrúa, México, 2007.

PODETTI, Humberto A *et al.*, Principios del Derecho del Trabajo, *Ensayos Jurídicos En Memoria De José María Cajica*, Volumen II, CAJICA, México, 2000.

QUINTANA NAVARRO, Beatriz, Discriminación Retributiva, séptima edición, Marcial Pons ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, 2004.

ROLLA, Guiancarlo, Derechos Fundamentales Estado Democrático y Justicia Constitucional, tercera edición, UNAM, México, 2002.

SANCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. Trasformaciones del Derecho del Trabajo, 2 edición, UNAM, México, 2006.

TRUEBA URBINA, Alberto, *et. al.* Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia, 88 edición, Porrúa, México, 2008.

Fuentes legislativas.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Fuentes Jurisprudenciales.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIII, Marzo de 2006, p. 2131, tesis I.3o.T.125 L, aislada, Laboral. Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. SI PERCIBEN PRESTACIONES SUPERIORES A LAS PREVISTAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ÉSTAS DEBEN PERSISTIR POR TRATARSE DE DERECHOS ADQUIRIDOS O POR PREVALECER EL PRINCIPIO DE QUE A TRABAJO IGUAL CORRESPONDE SALARIO IGUAL, AUN TRATÁNDOSE DE LOS DE NUEVO INGRESO.

Semanario Judicial de la Federación, Localización: Séptima Época, Cuarta Sala, Volumen 91-96 Quinta Parte, p. 89, aislada, Laboral. SALARIO, DIFERENCIAS DE PAGO.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XV, Mayo de 2002, p. 309, tesis 2a. LXI/2002, Localización: Novena Época, Segunda Sala, aislada, Laboral. SALARIO MÍNIMO GENERAL O PROFESIONAL. EL PAGO DE UNA RETRIBUCIÓN PROPORCIONAL AL TIEMPO REALMENTE TRABAJADO, NO ES VIOLATORIO DE LA FRACCIÓN VI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, CUANDO POR LA NATURALEZA DEL TRABAJO O POR LAS CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJADOR, ÉSTE SÓLO PUEDA LABORAR DURANTE LAPROS MENORES A LA JORNADA LEGAL DE TRABAJO.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Séptima Época, Sexta Parte, Tomo: 205-216, página 403, QUEJA, CUANTIA EN LA. PARA SU PROCEDENCIA DEBE ATENDERSE AL SALARIO MINIMO GENERAL VIGENTE., Tribunal Colegiado del Decimo Séptimo Circuito.

Fuentes Hemerográficas.

INEGI, “Actividad económica; Empleo y salarios; Precios; Sector externo; Moneda y banca; Financiero y bursátil; Finanzas públicas; Comunicaciones y transportes e Indicadores internacionales”, Cuaderno de Información Oportuna, Publicación mensual, número 437, agosto 2009.

Fuentes Econográficas.

Diccionario Porrúa de la Lengua Española, 52 edición. Porrúa, México, 2006.

Diccionario Enciclopédico Larousse, Tomo 3 Q-Z, Novena edición. Larousse, México, 2008.

Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo 3, Porrúa, México, 2004.

Fuentes electrónicas

Conferencia 11 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio 26 Sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos, Ginebra Suiza, 1928, con entrada en vigor 4/06/1930.

http://www.conasami.gob.mx/convenio26/métodos/fijación/salarios_mínimos_01_de_diciembre_2008. 19:22.

Conferencia 34 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio 99 sobre la Igualdad de Remuneración de 1951, Ginebra Suiza, con entrada en Vigor el 23/03/1953.

http://www.conasami.gob.mx/convenio99/igualdad/remuneracion_01_de_diciembre_2008. 18:45.

Conferencia 54 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio 131 Sobre la Fijación de Salarios Mínimos, Ginebra Suiza, 1970, con entrada en Vigor el 29/04/1972.

[Http://www.conasami.gob.mx/convenio131/fijación/salarios_mínimos_01_de_diciembre_2008](http://www.conasami.gob.mx/convenio131/fijación/salarios_mínimos_01_de_diciembre_2008). 20:32.

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Informe Anual de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional Para Salarios Mínimos. 2008, que regirán los Salarios Mínimos del 2009. México, 2008.

http://www.conasami.gob.mx/informanual_01_de_diciembre_2008. 23:32.

Organización Internacional del Trabajo, 19 millones de trabajadores urbanos están desocupados en América Latina comprueba además una reducción del poder adquisitivo del salario mínimo en la región..., 25 de Agosto de 2009 [En línea]. Disponible:

http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=313%3A19-millones-de-trabajadores-urbanos-stdesocupados&catid=112%3Anoticias&Itemid=1305&limitstart=1

13 septiembre 2009. 19:11

PROFECO Canasta Básica del periodo del 25 al 31 de Agosto
<http://www.profeco.gob.mx/precios/canasta/home.aspx?th=2>

31 agosto 2009. 20:30

SAT, Tablas, tasas, tarifas e indicadores fiscales. INPC 2009. 1 Agosto de 2009 [En línea]. Disponible:

http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/asistencia_contribuyente/informacion_frecuente/inpc/

13 septiembre 2009. 19:11