

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

Y SEGURIDAD SOCIAL

SALARIO CONSTITUCIONAL EN
MÉXICO

TESIS QUE PARA OBTENER EL TITULO

DE LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

MISAIM GÓMEZ PÉREZ

México, Ciudad Universitaria

Diciembre, 2013.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres:

Abraham Gómez Laguna

María Evelina Pérez Campos

Gracias por las grandes cosas que me han enseñado y dado, gracias por todos los años de cariño y apoyo. Gracias.

A mi tía y a mi hermano:

Agustina Gómez Laguna

Abraham Gómez Pérez

A quienes agradezco su cariño y afecto.

Al Dr. José Dávalos Morales:

Por su paciencia, comprensión y sus sabios consejos.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	pág. 1
I. CAPITULO PRIMERO.- BREVE RESEÑA HISTÓRICA DE LOS SALARIOS EN NUESTRO PAÍS.....	4
1. Medidas que protegían los salarios de los trabajadores en el Estado de México en 1904 y en Nuevo León en 1906.....	4
2. El texto constitucional de 1917 en materia de salarios.....	5
A. Breve evolución del artículo 123 constitucional.....	9
3. Reformas del artículo 123 constitucional, en relación con el salario hasta nuestros días.....	12
A. Reforma de la fracción IX, 4 de noviembre de 1933.....	12
B. Reforma del apartado B, de la fracción IV y V, 5 de diciembre de 1960..	13
C. Reforma del apartado B, fracción IV, 27 de noviembre de 1961.....	13
D. Reforma del apartado A, fracción IV, 21 de noviembre de 1962.....	13
E. Reforma del apartado A, fracción VI, 23 de diciembre de 1986.....	14
F. Reforma del apartado B, fracción IV, 24 de agosto de 2009.....	14
G. Reforma del artículo 102, apartado B, párrafo tercero, del 10 de junio de 2011, por lo cual se incluye a los asuntos laborales en los derechos humanos.....	15
II. CAPITULO SEGUNDO.- SITUACIÓN DE LOS SALARIOS EN NUESTRO PAÍS, EN LA REALIDAD SOCIAL Y ECONÓMICA.....	18
1. Denominación.....	19
2. Naturaleza del salario.....	20
A. Cualidades del salario.....	20
3. Clasificación de los salarios.....	23

A. Por unidad de tiempo.....	23
B. Por unidad de obra.....	24
C. Por comisión	25
D. El salario remunerador.....	25
E. A precio alzado.....	26
F. En efectivo o en especie.....	27
G. El salario integral.....	27
H. El aguinaldo	27
I. La propina.....	28
J. Los viáticos.....	29
K. El salario mínimo	30
L. Los salarios mínimos y las áreas geográficas	30
M. el salario mínimo profesional.....	31
4. Protección al salario.....	32
5. El salario constitucional en México.....	33
6. Suficiencia de los salarios y la canasta básica	39
7. Alcance social de nuestro salario	42
8. El salario suficiente para las sanas distracciones y el acceso a los medios culturales Denominación	45
9. Efecto del salario en el desarrollo educativo de los mexicanos	48
III. CAPITULO TERCERO.- BREVÍSIMO ANÁLISIS COMPARADO SOBRE LOS SALARIOS	51
1. La OIT	51
A. Convenio 95, sobre la protección del salario, 1949.....	56
a. Recomendación 085, sobre la protección del salario	58

B. Convenio 131, sobre la fijación de salarios mínimos, 1970	59
b. Recomendación 135, sobre la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, 1970.....	60
b.1. Recomendación 030, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928.....	61
2. China	63
A. Economía Nacional	64
B. Salarios a la alza	66
C. Poder adquisitivo chino	68
3. España.....	68
A. Situación económica	69
a. La moderación salarial.....	70
a.1. Salario y poder adquisitivo	72
4. Francia	73
A. Situación económica del país.....	74
B. Realidad salarial.....	75
5. Estados Unidos	76
A. Realidad social y poder adquisitivo	76
6. Chile.....	80
A. Realidad nacional	80
a. Reducción salarial.....	81
a.1. Valor del trabajo y su poder adquisitivo	82
7. Brasil.....	83
A. Crecimiento económico.....	83
a. Salarios y productividad	84

IV. CAPITULO CUARTO.- CRÍTICA A LA SITUACIÓN SALARIAL ACTUAL Y PROPUESTA PARA MEJORAR EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES	88
1. Pérdida del poder adquisitivo del salario en el periodo 2006-2012.....	88
2. La competitividad basada en salarios bajos	90
3. El empleo en México.....	92
4. Actividad del Estado ante el problema de la inflación	95
5. Propuestas de reformas constitucional para la fijación del salario	97
A. Asignar a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión la facultad de establecer el salario mínimo	97
CONCLUSIONES	103
MESOGRAFÍA	105

INTRODUCCIÓN

El problema de la falta de un salario que cumpla con los parámetros establecidos en la Constitución, me hace pensar en la necesidad de dar cumplimiento al salario constitucional, que cumpla con las dimensiones establecidas por la carta fundamental de la República. Por esta razón he decidido realizar y enfocar el presente análisis hacia este problema, partiendo de que el salario vigente se encuentra dividido en dos áreas geográficas, que son A- \$ 67.29 y B- \$ 63.77, mensualmente significa un ingreso de \$2018.7 en el área geográfica A y de \$1913.1 en el área geográfica B. Con este ingreso paupérrimo de los trabajadores, es posible afirmar que la canasta básica se encuentra muy lejos del consumo real de los hogares mexicanos.

Los salarios mínimos actuales, no permiten satisfacer las necesidades personales de los trabajadores como de sus familias. Basta analizar los precios de los productos de la canasta básica, artículos indispensables como la tortilla varían en la República entre 8.80-16.40 pesos el kilogramo; el frijol negro 18.50; el arroz 18.00; huevo blanco 22.00 pesos el kilogramo; el pan blanco 1.50 la pieza; la pierna y muslo de pollo sin deshuesar 40.00 pesos el kilogramo; el litro de leche 14.50 pesos; aceite vegetal comestible 35.00 pesos la botella de litro.

Información del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), Secretaría de Economía (SE) y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) muestra que la canasta básica por persona en el ámbito rural en enero de 2006 costaba 531.44 pesos al mes, mientras que en zonas urbanas era de 758.58 pesos. Sin embargo, en enero de 2014 la canasta alimentaria en zonas rurales cuesta 868.31 pesos mensuales y en zonas urbanas 1,227.42 pesos al mes. Un elemento básico que ha desatado la carestía es el aumento gradual en los combustibles, la gasolina magna cuesta 12.41 pesos por litro; la *premium* 13.01 pesos y el diesel 12.84 pesos, cifras actualizadas hasta el primero de febrero de dos mil catorce.

La familia de un trabajador, bimestralmente paga 221 pesos aproximadamente por el servicio de electricidad, el cilindro de gas en el Distrito Federal se paga en promedio 130.40 pesos por diez kilogramos, 260.80 pesos por 20 kilogramos, 391.20 pesos por 30 kilogramos y 586.80 pesos por el de 45 kilogramos, según información publicada por la Secretaría de Economía en el Diario Oficial de la Federación correspondiente al mes de enero de 2014.

Esta incapacidad de satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores, como de los hogares con ingresos de un salario mínimo (5 millones de trabajadores y una cantidad semejante menos de un salario mínimo), me hizo reflexionar sobre los salarios en nuestros días, así como su relación con la pérdida de su poder adquisitivo. Todo esto se ve reflejado en que los trabajadores compran menos, porque no les alcanza para más. Me he preguntado ¿Porqué la Comisión Nacional de Salarios Mínimos realiza aumentos tan bajos al salario?; en enero de 2014 el incremento apenas es 3.9 por ciento; ¿Por qué el salario no alcanza para cubrir la canasta básica?, ¿Por qué no se cumple con lo que ordena la Constitución?, En México ¿qué consecuencias propiciará el pago por hora?, ¿Por qué el pueblo mexicano no debe de aceptar un salario precario? Estas son algunas de las preguntas que muchos trabajadores se hacen, por lo que es necesario dar solución a este conflicto, con base en el interés individual y social.

La lista de productos y servicios de la canasta básica del Banco de México, como la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, demuestran que los precios de los productos en relación con los salarios vigentes, son desproporcionados, ya que en la vida cotidiana las familias no satisfacen sus necesidades más elementales. El consumo se ve disminuido por la falta de un salario que permita satisfacer las necesidades básicas, por lo que considero que la implementación de ciertas medidas son necesarias, como realizar estudios objetivos, revisiones periódicas al salario en los medios rural y urbano, en relación con la canasta básica, con el fin de que se cumplan los objetivos que establece la Constitución.

La presente investigación tiene como objetivo señalar que el salario constitucional es la vía para satisfacer las necesidades elementales de la población trabajadora, y para sustentar la tranquilidad del país.

A continuación se describirán los capítulos de esta investigación. En el capítulo uno, se hablará brevemente sobre la historia de los salarios en nuestro país.

En el capítulo dos se analizan la situación de los salarios en nuestro país, partiendo de la realidad social y económica que se vive, también se abordan ciertos aspectos relevantes del salario. Por otra parte, se pregunta ¿qué es el salario constitucional en México? y si cubre con lo que establece la Constitución.

En el capítulo tres se pretende ofrecer un panorama de ¿qué es la Organización Internacional del Trabajo?, como el funcionamiento de los instrumentos *soft law* y *hard law*, para conocer ¿cuáles son los instrumentos vinculantes? y ¿cuáles no? también se trata de mostrar las diferentes situaciones económicas que se viven en países como China, España, Francia, Estados Unidos, Chile y Brasil.

En el cuarto y último capítulo muestro el panorama nacional en el que la pérdida del poder adquisitivo del salario deteriora a la sociedad, y doy una respuesta para este problema, el cual es una reforma constitucional que permita aumentar el salario y reactivar el mercado interno.

CAPÍTULO I

BREVE RESEÑA HISTORICA DE LOS SALARIOS EN NUESTRO PAÍS

1. Medidas que protegían los salarios de los trabajadores en el Estado de México en 1904 y en Nuevo León en 1906

La Ley de los Accidentes del Trabajo del Estado de México, promulgada por el Gobernador José Vicente Villada, tomó como base la reforma del artículo 1787 del Código Civil de 1904 del mismo Estado, precepto que se refiere a los accidentes de trabajo, estableciendo medidas de protección para los trabajadores en el desempeño de sus labores. La ley de Accidentes del Trabajo profundiza e incluye la salvaguardia al salario de los trabajadores en determinadas situaciones fijadas por la misma ley.

Otro caso es el de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1906 del Estado de Nuevo León decretada por el General Bernardo Reyes, Gobernador del Estado de Nuevo León, que instituyó medidas que mejoraron las situaciones de los trabajadores en el ámbito laboral.

La finalidad de ambas ordenanzas, fue establecer protección a los trabajadores en el desempeño de sus actividades. Se destaca que la ley del Estado de México derivada del artículo 1787 del Código Civil de dicho Estado, dispuso medidas fundamentales para remediar en lo posible la situación deplorable de los trabajadores, considerando la indemnización por perjuicios que: “... sufran, cuando, por una verdadera desgracia, y sin culpa alguna de su parte, sean víctimas, con motivo del trabajo a que se les consagra, de algún accidente que traiga por lamentable consecuencia la muerte de dicho obrero, ó lesiones más o menos graves: que, impidiéndole continuar en sus cotidianas labores, le sumerjan, lo mismo que á su desventurada familia, en todos los horrores de la más honda miseria.”¹

La finalidad de estas medidas es la defensa de los trabajadores, con el objetivo de cambiar las condiciones precarias de los trabajadores. Pero por otra

¹ Gaceta del Gobierno, Toluca de Lerdo, Tomo XVI, sábado 20 de febrero de 1904, p. 8.

parte la Ley de los Accidentes del Trabajo del Estado de México sobresale en correlación con la Ley de Accidentes del Trabajo del Estado de Nuevo León, al contener la protección del salario:

“... cuando con motivo del trabajo que se encargue á los menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados, sufran estos algún accidente que les cause la muerte, ó enfermedad que les impida trabajar, el que reciba sus servicios estará obligado á pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa de trabajo, los gastos que originen la enfermedad y las inundaciones en su caso, ministrando además a la familia que dependa del fallecido, un auxilio igual al importe de quince días de salario que devengaba.”²

De la lectura de este párrafo consideramos que es un supuesto para la protección del salario, al hacer responsable al patrón del pago de los gastos de enfermedad e inundación y otorgando un auxilio a la familia en caso de fallecimiento del trabajador, sin detrimento del salario que debiera percibir por razón de su trabajo.

2. El texto constitucional de 1917 en materia de salarios

El Congreso Constituyente de 1916-1917 conservó los elementos fundamentales de la Constitución de 1857, en la forma de gobierno, la soberanía popular, la división de poderes y los derechos individuales. Sin embargo, no fue sino hasta el proyecto presentado por Don Venustiano Carranza que se trató de dar respuesta a las demandas de la sociedad en materia laboral, no obstante dicho proyecto “fue decepcionante, en el aspecto laboral...”³.

Con el fin de cumplir con las necesidades del pueblo, los constituyentes recogieron los ideales revolucionarios del pueblo mexicano, pero sobre todo, en la

² Gaceta del Gobierno, Toluca de Lerdo, Tomo XVI, sábado 30 de abril de 1904, p. 10.

³ DÁVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 19a edición, 2011, p. 58.

elaboración y ampliación de “los nuevos artículos de contenido sociales, artículos: 3°, 5°, 24, 27, 28, 123 y 130.”⁴

El sentido del texto del artículo 123 de la Constitución de 1917 resulta muy relevante ya que plasma el comienzo del fin del proceso de eliminación de la opresión de los trabajadores, la esclavitud a la que se encontraba sujeto el peón jornalero, como la servidumbre a la que estaba sometido el obrero de las fábricas y el fin del predominio de los extranjeros en las actividades laborales, sobre los nacionales.

En consecuencia, los debates como las discusiones suscitadas en la conformación de los artículos 5°, 21 y 123 constitucionales, son la esencia de las cuestiones que se abordarán en este trabajo.

El sentido de las deliberaciones del artículo 5° crea el preámbulo para llevar a otro nivel el tema del trabajo, propiciando la creación del título del trabajo y la previsión social donde se plasman las medidas para protección del trabajador.

El artículo 21 constitucional establecía penas excepcionales en el caso de que el infractor fuese jornalero u obrero, ya que no podría ser castigado con multa mayor a su jornal o sueldo obtenido en una semana.

El artículo 123 constitucional favorece la recopilación de reglas que protegen a la clase trabajadora en lo general, de ahí el nombre del título sexto “Del Trabajo y de la Previsión Social”, que resalta la importancia del tema para la vida social y nacional. En este sentido “México fue considerado como el país con la legislación del trabajo más progresista y completa de todo el mundo, esto a partir de la aprobación de nuestro artículo 123.”⁵

Ahora bien, el contenido del texto original del artículo 123, hace que nos centremos en las fracciones que establecen medidas de protección al salario, teniendo en cuenta lo que manifiesta el doctor José Dávalos:

⁴ RABASA, O. Emilio. *El Pensamiento Político y Social del Constituyente de 1916-1917*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1996, p. 95.

⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 6ª edición, 1978, p. 54.

“Los principios, las normas y las instituciones del derecho del trabajo tienen sus raíces en el movimiento armado de 1910. Por eso los diputados constituyentes recogieron, entre otras, las instituciones de la jornada máxima, la estabilidad en el empleo, la libertad sindical y el derecho de los trabajadores a la huelga, y las llevaron al texto de la Constitución.”

A lo anterior podemos agregar la institución del salario, que permita satisfacer las necesidades personales de los trabajadores como de sus familias. En una interpretación armónica del párrafo anterior, el maestro Mario de la Cueva ha expresado la importancia del salario:

“Hemos escuchado muchas veces que el único patrimonio del trabajador es su salario, no parece empero que la sentencia debe ser distinta, porque el verdadero patrimonio del trabajador es su energía de trabajo, ya que es lo único que lleva consigo al penetrar en la empresa; de ahí que las medidas primeras del estatuto laboral se ocuparan del tiempo de trabajo. Pero cuando la energía es entregada a otro y la salud y la vida hallan su aseguramiento en el derecho del trabajo, irrumpe en una relación dialéctica el salario, porque es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana.”⁶

Sin embargo, para llegar a esta afirmación es necesario poner énfasis en la valía del salario, un elemento profundamente humano de la relación laboral, por lo que vamos a mencionar las fracciones del artículo 123 del texto de 1917, que contienen medidas protectoras del salario:

- I. “El texto original, de la fracción VI establece que el trabajador disfrutará de un salario mínimo, el cual deberá ser suficiente teniendo en cuenta la satisfacción de las necesidades de vida, educación y sana recreación del obrero y de su familia, considerando las condiciones de cada región.
- II. En su texto original, la fracción VII toma como elemento fundamental la igualdad de trabajo e igualdad de salario, partiendo de una remuneración al

⁶ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 6a edición, 1998, T.1. p. 293.

esfuerzo del trabajador, pero claro que esta conceptualización a través de los años ha venido variando en su interpretación, que más adelante retomaremos en otro capítulo.

- III. La importancia de la fracción VIII, es la exclusión del embargo, compensación o descuento del salario mínimo, que pretendiera realizarse en contra de la retribución del trabajador, con el fin de propiciar seguridad para el trabajador y su familia.
- IV. La fracción IX establece las Comisiones Especiales de cada Municipio. Serán las que se encarguen de la fijación del salario mínimo y que se encuentran subordinadas a la Junta Central de Conciliación, de cada Estado.
- V. En el caso de la fracción X, el salario deberá satisfacerse en moneda de curso legal, no siendo permitido saldarla con mercancías, vales, fichas o cualquier otra forma de remuneración que pretenda substituir la moneda.
- VI. La fracción XI establece que cuando ocurran circunstancias extraordinarias en las que deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.
- VII. La fracción XXVII introduce cláusulas, de las cuales cinco son en materia salarial. Establecen la nulidad, es decir la no obligatoriedad de lo estipulado, aun estando expresamente en el contrato:
 - (b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
 - (c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

- (d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago de salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.
- (e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- (f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.”

La protección de los salarios establecidos en los incisos (c), (d), (e) y (f), son tajantes en la procedencia de la nulidad y la no obligatoriedad en los incisos antes citados; respecto al inciso (b), se establece la protección que por su generalidad producen insuficiencia a las demandas del trabajador al establecer la responsabilidad del análisis del salario remunerador en el criterio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Dichos preceptos establecen los casos en los que procederá la nulidad como la no obligatoriedad de ciertos elementos que sean en contra de lo establecido en la fracción XXVII.

A. Breve evolución del artículo 123 constitucional

Es importante enfatizar, que el artículo 123 entra en vigor sin la federalización en materia laboral, por ello, en el período de 1917 a 1928, diferentes Estados expidieron leyes en materia laboral con el fin de dar cumplimiento a la protección y tutela de la clase trabajadora (obreros, agricultores, mineros, domésticos, trabajadores privados e incluso a los trabajadores de gobiernos de unos Estados), así como medidas para el desarrollo de su trabajo (Juntas de Conciliación y Arbitraje, contrato de trabajo individual y colectivo, de los menores, la jornada, salarios, descansos legales, participación de utilidades, etc.).

El decreto del 22 de septiembre de 1927 emitido por el presidente, Plutarco Elías Calles, instaura la “Junta Federal de Conciliación, así como un reglamento procesal para el funcionamiento de la misma. Se fueron deslindando de la jurisdicción local los casos de competencia de la jurisdicción federal.”⁷

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, *op. cit.*, nota 5, p. 166.

Hay que recordar que el 6 de septiembre de 1929 se reformó la fracción X del artículo 73, por lo que el Congreso de la Unión queda facultado para expedir leyes del trabajo. También, en la misma fecha, se reformó el párrafo primero del artículo 123, estableciendo que el ejercicio de la facultad otorgada para expedir leyes del trabajo no contravinieran lo establecido en el artículo 123. Por tal motivo el 28 de agosto de 1931 entra en vigor la Ley Federal del Trabajo, expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Ejecutivo Federal.

Por otro lado, la aparición del primer Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938 y el estatuto de 1941 instaaura, que “las relaciones entre el Estado y sus servidores se regían por el derecho administrativo y especialmente por las leyes del servicio civil”.⁸ También se manifestó que el artículo 123 de la Constitución de 1917 estableció derechos para los trabajadores del sector privado y público, pero con la Ley Federal del Trabajo de 1931 se retoma el pensamiento de considerar que las relaciones entre el Estado y sus servidores era materia de derecho administrativo, por lo cual, la aparición de el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938 tiene como objetivo proteger a los trabajadores al servicio del Estado. En este caso es evidente que el estatuto de 1941 es casi parecido al anterior, exceptuando lo relativo a los trabajadores de confianza.

“Los constituyentes crearon un artículo 123 constitucional sin apartados, esto es, un régimen aplicable a todos los trabajadores.”⁹ Pero con la creación de dos ordenamientos laborales “se puso de manifiesto que la actividad que prestaban unos y otros tenían una naturaleza distinta: el servicio general y la función pública del Estado.”¹⁰ Estos dos apartados realizados en 1960 son: el apartado “A,” para los trabajadores particulares y el apartado “B,” para los trabajadores al servicio del Estado, propiciando la creación de la Ley Federal de

⁸ *Ibíd*em, p. 175.

⁹ DÁVALOS, José, *Un nuevo artículo 123 sin apartados*, México, Editorial Porrúa, 3ª edición, 1994, p. 41.

¹⁰ *Ibíd*em, p.44.

los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963 y la Ley Federal del Trabajo de 1970.

El texto utilizado en el apartado “B” promueve un trato de desventaja para los trabajadores al servicio del Estado, en equiparación con el apartado “A” de los trabajadores en general. No obstante, existe toda una discusión respecto a los apartados del artículo 123. No es el propósito de este trabajo, realizar una exposición de las diferentes posturas al respecto, salvo manifestar que existe, y que hay diferencias sustanciales en ambos ordenamientos:

- La relación de trabajo en ambas leyes, es conceptualizada de diferente manera. En el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, se señala que basta con la prestación de un servicio personal subordinado a una persona; en tanto que el artículo 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, menciona que es la prestación que realicen, sea física, intelectual o ambas, en virtud del nombramiento expedido o encontrarse en la lista de raya de trabajadores temporales.
- “En la Ley del Trabajo, los trabajadores de confianza tienen el rango de trabajadores, con las prestaciones de los demás. Las diferencias, que existen, se encuentran en los artículos del 182 al 186. En la ley burocrática se les niega la calidad de trabajadores; en el artículo 2° sólo se reconoce a los de base, y en el artículo 8°, textualmente se dispone: “Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza...”¹¹

Paralelamente podemos prever que ante la insuficiencia de los ordenamientos laborales, los derechos humanos, como los tratados internacionales, pueden ser la respuesta a las restricciones en las que se encuentran los trabajadores tanto en el ámbito general como en el servicio del Estado.

¹¹ DÁVALOS, José, “Trabajadores del Estado”, *Pulso Político*, México, 21 de octubre de 2012, <http://2012.pulsopolitico.com.mx/2012/10/trabajadores-del-estado/print/>

3. Reformas del artículo 123 constitucional, en relación con el salario hasta nuestros días

El proceso constitucional de México se ha caracterizado por una amplia variedad de modificaciones y adecuaciones del texto constitucional a la realidad social de los trabajadores, por lo que no es de sorprenderse que el artículo 123 constitucional establezca las mínimas condiciones de protección al trabajador como la previsión social. Ante esta enunciación, señalamos las reformas correspondientes al salario del trabajador.

Reformas

Desde la promulgación del texto constitucional de 1917 a la actualidad, el contenido del artículo 123 constitucional ha tenido 23 reformas¹², seis son en materia de salarios, que a continuación menciono:

- A. En el decreto del 04 de noviembre de 1933, se reforma la fracción IX del artículo 123 constitucional en relación al salario mínimo, que plantea la fijación del salario que deberá ser, en base a la fracción VI¹³ del artículo 123, donde el procedimiento que se realice debe quedar bajo la responsabilidad de las Comisiones Especiales que se conformaran en cada Municipio, dichas Comisiones Especiales estarán subordinadas a la Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje que se establecerán en cada Estado.

¹² PATIÑO CAMARENA, Javier, *La Constitución de México y sus reformas*, México, Editorial Constitucionalista, 2010, p.177.

¹³ “VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

Excepcionalmente el salario mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y de Arbitraje de cada Estado.

- B. El texto del decreto que reforma el artículo 123 Constitucional del 05 de diciembre de 1960, establece la integración de dos apartados, siendo de gran interés las fracciones IV y V del apartado B. Esta reforma confiere al Congreso de la Unión la expedición de leyes sobre el trabajo (federalización de la materia laboral). Por otra parte se instituye el apartado A, para los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general para todo contrato de trabajo. La creación del apartado B es para establecer la separación de las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales entre sus trabajadores. La fracción IV del apartado B, rescata el principio de a trabajo igual corresponderá salario igual. La fracción V del apartado B, establece que solamente podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario por los casos en los que la ley lo establezca.
- C. Lo expuesto en el decreto del 27 de noviembre de 1961 por el que se reforma el párrafo segundo de la fracción IV del inciso B del artículo 123 de la Constitución, menciona que los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos. Por lo que en ningún caso los salarios podrán ser disminuidos.
- D. El decreto que reforma el artículo 123 de la Constitución respecto a la fracción VI del apartado A del 21 de noviembre de 1962, alude a que los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los salarios generales se registrarán en una o en varias zonas económicas. Por su parte los salarios mínimos profesionales se aplicarán a ramas determinadas de la industria, del comercio, de profesiones, oficios o trabajos especiales. De ahí que los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales del jefe de familia. Por otro lado, los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los modelos de fijación del salario mínimo, será realizado por las Comisiones Regionales, que se integran con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, con el fin de someter los salarios a la aprobación de la Comisión Nacional, la cual estará integrada de la misma forma que las Comisiones Regionales.

- E. También el decreto que reforma la fracción VI del apartado A del artículo 123 de la Constitución del 23 de diciembre de 1986, establece que los salarios mínimos que disfruten los trabajadores serán generales o profesionales. Por lo que los salarios generales regirán en las áreas geográficas; mientras que los salarios mínimos profesionales se aplicarán a las diferentes ramas económicas, profesiones, oficios y trabajos especiales.

Por tal motivo los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en cuanto a lo material, social, cultural y para proveer a la educación de los hijos; Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando además, las distintas actividades económicas.

Por lo que el procedimiento de los salarios mínimos se fijará por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, dicha comisión nacional podrá auxiliarse de las comisiones especiales en carácter consultivo.

- F. Por otra parte el decreto que reforma la fracción IV del apartado B del artículo 123 de la Constitución del 24 de agosto de 2009, implementa que los salarios serán fijados en base a los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, siempre sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127¹⁴ de esta Constitución.

¹⁴ Artículo 127. Los servidores públicos de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios, de sus entidades y dependencias, así como de sus administraciones paraestatales y para municipales, fideicomisos públicos, instituciones y organismos autónomos, y cualquier otro ente público, recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que deberá ser proporcional a sus responsabilidades.

Dicha remuneración será determinada anual y equitativamente en los presupuestos de egresos correspondientes, bajo las siguientes bases:

G. Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos.

Asimismo, la reforma del 10 de junio de 2011 en materia de derechos humanos tiene un gran impacto en el derecho laboral mexicano como para otros ámbitos, por lo que se modifica la denominación del Capítulo Primero del Título Primero, “De los Derechos Humanos y sus Garantías”; el primero y quinto párrafos del artículo 1º; el párrafo tercero del inciso B del artículo 102 constitucional. Dichas reformas aportan cambios en beneficio de los trabajadores como de sus prestaciones, por lo que es de gran importancia

I. Se considera remuneración o retribución toda percepción en efectivo o en especie, incluyendo dietas, aguinaldos, gratificaciones, premios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones, compensaciones y cualquier otra, con excepción de los apoyos y los gastos sujetos a comprobación que sean propios del desarrollo del trabajo y los gastos de viaje en actividades oficiales.

II. Ningún servidor público podrá recibir remuneración, en términos de la fracción anterior, por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, mayor a la establecida para el Presidente de la República en el presupuesto correspondiente.

III. Ningún servidor público podrá tener una remuneración igual o mayor que su superior jerárquico; salvo que el excedente sea consecuencia del desempeño de varios empleos públicos, que su remuneración sea producto de las condiciones generales de trabajo, derivado de un trabajo técnico calificado o por especialización en su función, la suma de dichas retribuciones no deberá exceder la mitad de la remuneración establecida para el Presidente de la República en el presupuesto correspondiente.

IV. No se concederán ni cubrirán jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, ni liquidaciones por servicios prestados, como tampoco préstamos o créditos, sin que éstas se encuentren asignadas por la ley, decreto legislativo, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo. Estos conceptos no formarán parte de la remuneración. Quedan excluidos los servicios de seguridad que requieran los servidores públicos por razón del cargo desempeñado.

V. Las remuneraciones y sus tabuladores serán públicos, y deberán especificar y diferenciar la totalidad de sus elementos fijos y variables tanto en efectivo como en especie.

VI. El Congreso de la Unión, las Legislaturas de los Estados y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, en el ámbito de sus competencias, expedirán las leyes para hacer efectivo el contenido del presente artículo y las disposiciones constitucionales relativas, y para sancionar penal y administrativamente las conductas que impliquen el incumplimiento o la elusión por simulación de lo establecido en este artículo.”

conocer su contenido, sin olvidar el alcance normativo, político y social que producirá.

La reforma al artículo primero de la Constitución cambia la denominación de individuo por persona, especificando que será ésta quien gozará de los derechos humanos que reconozca la Constitución y los tratados internacionales en los cuales el Estado Mexicano sea parte.

Por otra parte, la normatividad correspondiente a los derechos humanos será interpretada en base a la Constitución y los tratados internacionales en materia de derechos humanos.

Las acciones derivadas del Estado serán en caminadas a prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, o que atenten contra la dignidad humana en los términos que la ley establezca.

La reforma ampliamente comentada de derechos humanos, plantea la creación de un órgano constitucional especializado en los derechos humanos a nivel federal como estatal. Dicha reforma constitucional “tiene como motivo primordial dotar al Estado, dentro del proceso de cambio que vive el país, de “instrumentos con la idea y fines que caracterizan a la Comisión Nacional de Derechos Humanos, y dar a éstos la permanencia necesaria para garantizar eficacia y resultados en el mediano y largo plazos”; es decir, instrumentos auxiliares en la defensa de los derechos fundamentales y que no sustituyen a los demás órganos encargados de la procuración e impartición de justicia.”¹⁵ “Esto permitió que organismos no jurisdiccionales, de manera rápida y sencilla, atendieran los reclamos de la sociedad mexicana.”¹⁶

Los organismos de protección de los derechos humanos serán los encargados de formular recomendaciones públicas, no vinculatorias, denuncias y quejas ante las autoridades respectivas; por lo que todo servidor público estará

¹⁵ FIX FIERRO, Héctor, *La reforma al artículo 102 de la Constitución*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Revista Jurídica, México, núm. 76, enero-abril de 1993.

¹⁶ DÁVALOS, José, *Derechos Humanos laborales*, Pulso Político, México, 24 de julio de 2011, <http://2012.pulsopolitico.com.mx/2011/07/derechos-humanos-laborales/>

obligado a responder las recomendaciones que les presenten los organismos antes mencionados.

Cabe destacar que esta reforma brinda a estos organismos protectores de los derechos humanos de atribuciones “para conocer de quejas en contra de los actos u omisiones de naturaleza administrativa en el ámbito laboral, antes excluido”¹⁷, ya que obliga a las legislaturas de los Estados como al Estatuto del Gobierno del Distrito Federal a establecer y garantizar la autonomía de los mismos.

La reforma del artículo 102, apartado B, párrafo tercero, de la Constitución, en materia de derechos humanos puede ser entendida como lo explica el doctor José Dávalos, la cual es denominada por él mismo, como derechos humanos laborales, así “la propia reforma establece que las comisiones de derechos humanos no tienen competencia tratándose de cuestiones jurisdiccionales”¹⁸.

La comisión de derechos humanos tiene que conocer de los salarios mínimos tan deplorables que son A- \$ 67.29 y B- \$ 63.77. Por lo tanto es indispensable que se respete y se cumpla con lo establecido en la Constitución, en suficiencia del salario para la vida y necesidades de los trabajadores como de sus familias ya que en la actualidad, no permiten satisfacer las necesidades personales de los trabajadores como de sus familias.

¹⁷ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, “La reforma constitucional en materia de derechos humanos laborales”, México, IIJ-UNAM, <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/14/cmt/cmt7.pdf>

¹⁸ DÁVALOS, José, “Derechos Humanos laborales”, Pulso Político, México, 24 de julio de 2011, <http://2012.pulsopolitico.com.mx/2011/07/derechos-humanos-laborales/>

CAPITULO II

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

De acuerdo a estudios sobre salarios en México, éstos han perdido fuerza, por lo que, se ha propagado el principio de que el conocimiento y el fortalecimiento de las capacidades pueden permitir el incremento de los salarios, pero en los últimos 12 años los salarios tuvieron un crecimiento de apenas 0.5 por ciento, y aunado a que las dos terceras partes de las fuentes de trabajo que hoy en día se generan se encuentran en la informalidad¹⁹, se tiene en consecuencia, que el salario en nuestro país ha quedado mucho a deber a los trabajadores.

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

En la actualidad, se habla de que en “México al menos dos terceras partes de los jóvenes de entre 15 y 24 años de edad trabajan en condiciones informales – sin seguridad social, contratos y prestaciones–, pero en empresas bien establecidas, afirmó Hugo Beteta, director de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe.²⁰ La fragilidad del crecimiento de la economía mexicana, el desempleo, el empleo informal, la dependencia del exterior, la pobreza extrema, entre otros factores, crean incertidumbre y propician la creación de comentarios que tratan de dar solución a tales acontecimientos; el estadounidense Joseph Stiglitz premio nobel de economía 2001, sostiene que

¹⁹ LÓPEZ, Cristóbal, “Los salarios crecieron apenas 0.5% en 12 años”, gaceta UNAM, México, 12 de marzo de 2012, http://www.iiec.unam.mx/sites/www.iiec.unam.mx/files/en_los_medios/201203/IIec%20Gaceta%20UNAM%20mzo%2012.pdf

²⁰ “Dos tercios de la juventud mexicana trabaja en condiciones informales: Cepal”, *Revista proceso.com.mx*, México, 25 de septiembre de 2013, <http://www.proceso.com.mx/?p=353719>

“elevar el ingreso de los mexicanos para ensanchar la clase media y con ello fortalecer el mercado interno”²¹ sería una solución viable para los mexicanos.

Por lo tanto, es de vital importancia comprender los aspectos elementales del salario, el salario mínimo y las normas protectoras del salario, mientras que en el ámbito nacional debemos analizar la situación del salario en la realidad económica y social de nuestro país.

1. Denominación

Es claro que el concepto de salario ha venido cambiando a través del transcurso del tiempo. La doctrina, la ley, como las diferentes posturas del capital y de los trabajadores nos brindan un panorama más completo, por ello hemos de proporcionar una definición personal que nos permitirá orientar nuestro estudio, para tratar de representar el bienestar de la población en un elemento tan indispensable como el salario.

La palabra “salario” tiene su origen en el latín *salarium*, de *sal*, sal. La Real Academia Española establece la noción de salario, se considera como paga o remuneración en dinero, como retribución a los trabajadores.

Así, el doctor Mario de la Cueva ha establecido que el concepto de salario en México, ha tenido un amplio trayecto para su perfeccionamiento, sosteniendo que el concepto de salario se divide en dos partes: la primera, refiriéndose al verdadero sentido del salario, en el cual la retribución es la obligación que debe pagar el patrón al trabajador; la segunda, menciona las prestaciones complementarias que son parte del salario, por lo que, concluye diciendo, el salario es “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.

Por su parte, el maestro Alberto Trueba Urbina en su obra Nuevo Derecho del Trabajo, establece que el salario es el ingreso que los trabajadores perciben

²¹ “Stiglitz sugiere a México subir salarios”, *cnnexpansión*, México, 27 de octubre de 2011, <http://www.cnnexpansion.com/economia/2011/10/27/nobel-recomienda-a-mexico-subir-salarios>

como una forma de remuneración por los servicios prestados, con el objetivo de satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia.

La Constitución no instauro en si un concepto de salario, aunque la Ley reglamentaría del apartado A del artículo 123 constitucional, establece en su artículos 82 el concepto de salario, como la “retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”, mientras que en el artículo 84, establece los elementos que integran el salario.

Si bien, es claro que el concepto de salario ha tenido que acoplarse a las necesidades de la sociedad, a las diferentes regiones del país, a los intereses políticos, económicos, como a diversos factores, pero ésta noción le corresponde principalmente a la retribución que se debe percibir por el trabajo prestado. Por lo que, considero que el salario en efectivo es la retribución que debe percibir el trabajador por el servicio prestado al patrón, a fin de que sea suficiente para satisfacer la canasta básica de la región en la que se encuentre, sea urbana o rural, así como cumplir con su responsabilidad de jefe de familia, en lo material, social, cultural y en la educación de sus hijos, sin descartar cualquier cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por su trabajo.

2. Naturaleza del salario

Esta es la esencia de una cosa. En el caso del salario, comparto la postura del Doctor José Dávalos al considerarlo como un instrumento de justicia social y un derecho social para alcanzar el bienestar económico, personal o familiar, que se origina en la relación de trabajo.

A. Cualidades del salario

Corresponde ahora señalar algunos de los atributos del salario, así como mencionar la pérdida de una de las características por la reforma del 30 de noviembre de 2012, la cual modifica el contenido del artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, al suprimir parte de su texto original que mencionaba “el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico

decoroso para el trabajador y su familia.” Debemos destacar que el maestro Mario de la Cueva consideraba que la segunda parte última del artículo 3 estaba dirigida al salario del trabajador.

Conviene mencionar que el principio de igualdad de salario con base a igualdad de trabajo, se encuentra establecido en la fracción VII del apartado A de artículo 123 constitucional que a la letra dice: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni la nacionalidad.” Por su parte la Ley Federal del Trabajo concretiza este principio en el artículo 86 al establecer que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”

Otro atributo del salario se encuentra en el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo que menciona dos características de importancia para el trabajador: la primera es remunerador y la segunda no menor al fijado como mínimo. Las características antes señaladas, se encuentran ligadas una a la otra, ya que si pretendiéramos analizar una distante de la otra, propiciaría controversias.

No obstante, la ley busca el beneficio de los trabajadores al establecer que el salario contará con la característica de remunerador, toda vez que es como se cubre el pago del trabajo prestado al patrón, es claro que nunca será menor al fijado por la Ley, pues se han establecido ciertas instituciones encargadas de tener en cuenta el análisis de ciertos factores para considerar la cantidad de dinero que necesita el trabajador para poder sobrevivir, así como sus familias. De esta forma, el análisis que realizaran considera la cantidad y la calidad del trabajo.

El doctor José Dávalos en su libro “Derecho Individual del Trabajo” menciona características del salario que retomaré:

a. El equivalente al salario mínimo

De ésta forma, el equivalente al salario mínimo permite comprender que la ley dispone el salario que no podrá ser inferior al salario al establecido en la ley no obstante, esto propicia que el trabajador se encuentre en incertidumbre, ya que necesita cubrir ciertas necesidades para subsistir, él y su familia. Por otro lado,

señalemos que la atribución no es prohibitiva para alcanzar un salario mayor, sino solo se establece el mínimo permitido por la ley.

a.1. Suficiente

Sin embargo, la eliminación de este atributo del artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, el cual debiera de acompañar al salario, ha ocasionado que el trabajador como su trabajo regrese ha ser una mercancía ligada a la ley de la oferta y de la demanda. De manera casi simultánea el poder adquisitivo se ve influenciado por los mercados internacionales.

a.2. Definible o determinable

El salario debe ser determinable, así como las bases por las cuales se logrará esa determinación.

a.3. Cubrirse periódicamente

Veamos pues, los salarios deberán pagarse en un plazo no mayor a una semana para un trabajo material y en quince días para los demás tipos de trabajos, como lo establece el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo.

a.4. Pagarse en moneda de curso legal

El pago del salario, deberá realizarse en moneda de curso legal, con excepción de los casos en que el trabajador otorgue su consentimiento, para realizarlo por medio del depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencia o cualquier otro medio electrónico. Considerando que los gastos que surjan de estas transacciones serán cubiertas por el patrón y no por el trabajador.

a.5. El salario en especie debe ser proporcional y adecuado al que se pague en efectivo

Estas prestaciones en especie, cuentan con las características establecidas en el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que serán “apropiadas al uso personal del trabajador y de sus familias, así como, proporcional al monto que

se pague en efectivo.” Esto es, que el trabajador las pueda ocupar para su uso personal como de su familia, siendo acorde a lo que se paga en efectivo.

3. Clasificación de los salarios

El salario es la retribución que entrega el patrón al trabajador por el trabajo prestado. Si bien es cierto, que existen diferentes tipos de trabajos, se debe de considerar que el salario tenga que tomar ciertas modalidades en base a la calidad y cantidad de las actividades. Así, la Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 83, el salario podrá fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Pero también, el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo establece que el salario será en efectivo y sólo con previo consentimiento del trabajador podrán efectuarse en depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencia o cualquier otro medio electrónico. Además, no olvidemos las prestaciones en especie, las cuales deben ser apropiadas para el trabajador y su familia.

A. Por unidad de tiempo

Esta modalidad del salario se percibe en función del lapso de tiempo que se dedica al trabajo, es decir, es el salario fijado por el tiempo que labora el trabajador al servicios del patrón.

Excepcionalmente, el patrón y el trabajador podrán convenir un monto, considerando que el salario es remunerador y nunca menor al fijado por la ley.

Pero también, de esta unidad de tiempo se desprende el trabajo por hora, así como su pago, siempre que no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales, como los de la seguridad social. Pero esta modalidad del pago por hora le da vuelta a la ley, privando al trabajador de los beneficios que le otorga la ley. Por lo que es de importancia señalar que el segundo párrafo del artículo 83, dispone que el pago se hará por cada hora de prestación de servicio. Se trata como bien dice el Doctor José Dávalos de “pagar al trabajador cada hora trabajada pero sin prestaciones. Si el trabajador quiere ganar más trabajará más horas. El patrón le pagará más porque trabajará más,

pero el trabajador tendrá que olvidarse del pago del tiempo extraordinario, del descanso semanal, tendrá que olvidarse de la prima dominical, del aguinaldo, de las vacaciones, de la seguridad social.”

Se dice que en el segundo párrafo del artículo 83, se introducen las garantías para que no se exceda la jornada máxima legal, respetando los derechos laborales y de seguridad social, pero como señala el doctor José Dávalos, “formalmente no se ataca el texto del artículo 123 constitucional, pero en la realidad, la disposición viola abiertamente el texto constitucional,” ya que se acaba con la estabilidad en el empleo contenida en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, como la negación de las prestaciones correspondientes para los trabajadores. Así, el doctor José Dávalos señala, en la realidad el queda desligado de su puesto una vez que se le paga su hora de trabajo. Cuando al patrón se le antoje puede despedir al trabajador de la empresa. Ahora, el trabajador con necesidad de conseguir trabajo tendrá que aceptar las condiciones que se le impongan por parte del patrón. En síntesis, el pago por hora, elimina pilares importantes en el trabajo, propiciando la inestabilidad de los trabajadores en el empleo y dejando al trabajador en la incertidumbre.

B. Por unidad de obra

De esta manera, el salario se determina por las unidades realizadas. En caso concreto, el salario se determinará por el número de cosas producidas. Así, el doctor José Dávalos señala en su libro “Derecho Individual del Trabajo” que “la retribución que se pague será tal que un trabajador normal, en una jornada de ocho horas” por otra parte señala que “el salario de destajo deberá ser bastante para cubrir la percepción del séptimo día”.

Sin embargo, el pago del salario a destajo suele combinarse con un salario de garantía, que asegure a los trabajadores contra las contingencias de una producción insuficiente por causas ajenas al propio trabajador.”²²

²² DÁVALOS, José, *Derecho individual del trabajo*, México, Editorial Porrúa, 19ª edición, 2011, p. 204.

C. Por comisión

El salario por comisión es una forma de remuneración que comprende un porcentaje de la venta de un determinado producto. Este tipo de salario se desprende del trabajo que realiza el trabajador, dedicándose a la venta de determinados productos que fabrica una empresa donde él trabaja, de las cuales obtiene sus respectivas comisiones.

El objetivo de este trabajo, es aumentar las ventas durante su jornada laboral ya que su salario estará reflejado directamente con las ventas concluidas. En este caso particular, el artículo 285 contempla a estos trabajadores, mientras que el artículo 286 establece que el salario por comisión puede comprender una prima con respecto al valor de la mercancía vendida, esto sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos.

Finalmente, el pago que debe de realizar el patrón por concepto de comisiones, se basa en las ventas que ha realizado el trabajador, teniendo en cuenta que es muy importante el monto de las ventas que ha realizado, el nombre de los clientes, el día de la venta, entre otras.

D. El salario remunerador

El caso del salario remunerador, lo importante es el pago proporcional del tiempo trabajado. La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 85, que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con la ley. Su fijación será con base a la cantidad y calidad del trabajo. Mientras el artículo 5 fracción VI establece que la junta de conciliación y arbitraje tendrá la facultad de considerar si un salario es remunerador o no.

Existe jurisprudencia, que establece que cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto, por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.²³

²³ SALARIO REMUNERADOR. Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el

Lo establecido en una tesis aislada, permite considerar que un salario remunerador es esencialmente variable ya que depende de la calidad e intensidad del trabajo, como de las posibilidades de la empresa. Por lo que, el salario tiene diferentes formas de ser fijado.²⁴

E. A precio alzado

Este caso en particular, le corresponde al trabajador ya que es éste, el que fija una cantidad que engloba la realización de una obra determinada, siendo el trabajador responsable de poner su trabajo y el patrón los materiales y equipo para realizar la obra.

pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado. Quinta Epoca:

Tomo LIII, página 2319. Amparo directo 3000/37. Martínez Tapia Consuelo y coagraviado. 27 de agosto de 1937. Unanimidad de cinco votos. Relator: Alfredo Iñárritu. Tomo LIII, página 2354. Amparo directo 2083/37. García Carmen. 28 de agosto de 1937. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Salomón González Blanco. Tomo LV, página 1315. Amparo directo 7085/37. Sindicato de Veladores y Vigilantes del Comercio de Mérida. 8 de febrero de 1938. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Hermilo López Sánchez. Tomo LVII, página 2963. Amparo directo 1048/38. "Editorial Masas", Asociación en Participación. 21 de septiembre de 1938. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Xavier Icaza. Tomo LXI, página 962. Amparo directo 6827/38. Romero Ontiveros Alberto. 21 de julio de 1939. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Xavier Icaza. Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Volumen 133-138, Quinta Parte, página 62, tesis de rubro "SALARIO MINIMO. OBLIGACION DE PAGARLO POR JORNADA INFERIOR A LA MAXIMA LEGAL, SALVO PACTO EN CONTRARIO."

²⁴ SALARIO REMUNERADOR. Es de considerarse que, un salario remunerador es esencialmente variable, pues depende de la calidad e intensidad del trabajo, como de las posibilidades de la empresa. Por lo que, el salario tiene diferentes formas de ser fijado, puede ser por un contrato de trabajo, pero según diferentes factores este salario puede perder esta característica remuneradora con el tiempo y con la economía llegar a ser injusto. Por esto, existe la atribución constitucional de las juntas de conciliación y de arbitraje para establecer si un salario puede ser remunerador o no, es según lo dispone el inciso "B", de la fracción XXVII del artículo 123. Esta herramienta permite al trabajador tener mayor certidumbre, cuando considere que el monto de su salario no es remunerador. TA, 6a. Época; 4a. Sala; S.J.F.; Volumen LVII, Quinta Parte; p. 69.

F. En efectivo o en especie

El pago del salario en efectivo se encuentra contenido en el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo. Consecuentemente, el salario en especie “se compone de otros bienes, diferentes a la moneda y servicios que se dan al trabajador en razón de su trabajo.”²⁵

G. El salario integral

No está de más, insistir en que los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, se consideran elementos del salario como lo señala el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

H. El aguinaldo

Con base en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, el aguinaldo es un derecho que deben percibir los trabajadores antes del día veinte de diciembre. Sin embargo, el aguinaldo no es considerado como parte integral del salario, ya que se considera como un beneficio económico para las fiestas decembrinas y no como una contraprestación por algún servicio prestado.²⁶

²⁵ DÁVALOS, José, Derecho individual del trabajo, México, Editorial Porrúa, 19a edición, 2011, p. 205.

²⁶ AGUINALDO, NO DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRAL DEL SALARIO. CONVENIO. El aguinaldo, por su naturaleza extraordinaria, no forma parte integrante del salario base de la liquidación, pues dicha prestación se otorga al trabajador como un beneficio económico que le permita atender las necesidades propias de las fiestas decembrinas y no como contraprestación por algún servicio prestado dentro de la jornada ordinaria. Máxime, si por virtud de un convenio entre las partes dicha percepción se excluye como concepto integrante del salario, estipulándose en cambio beneficios superiores a los legales, en favor de los trabajadores, en cuyo caso, el convenio de liquidación debe considerarse válido de conformidad con el artículo 3o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo. J, 8a. Época; T.C.C.; S.J.F.; Tomo IX, Marzo de 1992; p. 81.

I. La propina

En el caso de las propinas, la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 346, las propinas son parte del salario de los trabajadores, por lo que los patrones no podrán reservarse o tener participación alguna en ellas.

El monto de las propinas es relativo, pero existe parte de una tesis aislada que establece un concepto de propina, ya que la propina no tiene un carácter obligatorio para quien recibe los servicios sino que se trata más bien de una gratificación que de manera espontánea y discrecional que el cliente otorga al personal que directamente lo atendió, como estímulo por las atenciones recibidas, es evidente que en estricto sentido no puede constituir parte del precio total de los servicios contratados.²⁷

²⁷ VALOR AGREGADO, EL MONTO CORRESPONDIENTE A LA PROPINA SEÑALADO EN UNA FACTURA EXPEDIDA A FAVOR DEL CLIENTE CONSUMIDOR, NO DEBE SER CONSIDERADO DENTRO DE LA BASE GRAVABLE DEL IMPUESTO AL. El monto relativo a propina, aun cuando aparezca en una factura expedida a favor de la persona que recibió los servicios de la empresa contribuyente, no debe ser tomado en cuenta como base para determinar el impuesto al valor agregado, pues su objeto está constituido únicamente por cuatro supuestos previstos en el artículo 1o. de la ley respectiva, que son: 1. La enajenación de bienes, 2. La prestación de servicios, 3. La concesión del uso o goce temporal de bienes y, 4. La importación de bienes y servicios; y si bien para calcular el impuesto se debe tomar como base gravable la cantidad que corresponda por el pago de la contraprestación pactada, más cualquier otra suma que además se cargue al que reciba los servicios, como pueden ser, según el artículo 18 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, otros impuestos, derechos, viáticos, gastos de toda clase, reembolsos, intereses normales o moratorios, penas convencionales y cualquier otro concepto, lo cierto es que esto es así, porque al gravar el consumo de los bienes y servicios, se tiene que hacer de manera tal que la tasa se aplique sobre un valor que refleje las condiciones reales en que éstos se contratan, es decir, se debe determinar el precio total de la contraprestación pactada entre el que la ofrece y quien la recibe. Sin embargo, si la propina no es una erogación de carácter obligatorio para quien recibe los servicios, sino que se trata más bien de una gratificación que de manera espontánea y discrecional el cliente otorga al personal que directamente lo atendió, como estímulo por las atenciones recibidas, es evidente que en estricto sentido no puede constituir parte del precio total de los servicios contratados y, por ende, no debe ser gravada con el impuesto al valor agregado; además, porque tal concepto no se traduce en ingresos para la empresa actora con motivo de la prestación de sus servicios, sino para sus trabajadores, para quienes constituye parte integrante de su salario, en términos del artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que, en todo caso, podría ser

J. Los viáticos

En la actualidad los viáticos no son considerados como parte integrante del salario, ya que para la participación de utilidades sólo se toma en cuenta el salario en efectivo cuota diaria.

Existe jurisprudencia que establece que los viáticos no forman parte del salario ya que no son una prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.²⁸ No se entregan por el trabajo sino para el trabajo.

objeto de un distinto tributo, pero no del impuesto al valor agregado. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL SEXTO CIRCUITO, Revisión fiscal 389/2000. Subadministrador de lo Contencioso "2" de la Administración Local Jurídica de Ingresos de Puebla. 6 de junio de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Higuera Corona. Secretaria: Mayra González Solís.

²⁸ SALARIO, NO FORMAN PARTE DEL, VIÁTICOS, GASTOS Y AUTOMÓVIL, Es cierto que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 84, dispone que dentro del salario no quedan comprendidos sólo los pagos hechos por cuotas, sino también las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su trabajo; empero, para que una prestación pueda considerarse parte integrante del salario es indispensable que se entregue a cambio del trabajo, lo que no ocurre con el automóvil, viáticos y gastos de representación, pues lo que al empleado se le entregaba por los conceptos anotados, se le proporcionaba sólo para que, con mayor eficacia, pudiera desempeñar sus labores fuera de su oficina o inclusive de su residencia habitual, no como una contraprestación del servicio desempeñado, sino fundamentalmente, para resarcirlo de los gastos extraordinarios que tuvo que hacer por verse en la necesidad imperiosa de realizar labores fuera del local de la empresa. Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Tercer Circuito, AMPARO DIRECTO 503/87. Espiridión Laura Félix. 5 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores. Amparo directo 279/89. Sergio René Rocha Reyes y Roberto Refugio Mora Armenta. 20 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Valdivia Hernández. Amparo directo 179/90. Moisés Valerio Torres. 5 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Valdivia Hernández. Amparo directo 301/93. Julián González Martínez. 18 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Constancio Carrasco Daza. Amparo directo 599/97. Carlos Siliceo Chousal. 13 de mayo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora. Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la

K. El salario mínimo

La importancia del contenido del artículo 90, establece que el “Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.” No obstante, este salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del trabajador como de su familia. Por lo que, es de señalarse que la CONASAMI, tiene la facultada para fijar los salarios mínimos, mientras que el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo dispone que “los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.” Por otro lado, se tendría la obligación de aumentar los salarios mínimos, ya que las condiciones de la economía del país y el costo de la vida de las familias son desproporcionales, pues el salario mínimo es insuficiente para lograr cubrir las necesidades básicas de una familia.

L. Los salarios mínimos generales y las áreas geográficas

Como se desprende del artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo, “Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación.” Esto quiere decir que éstas serán las “cantidades mínimas que deben percibir en efectivo los trabajadores por su jornada ordinaria de trabajo, pero serán éstas las que regirán a todos los trabajadores del área geográfica que se le determine independientemente de la actividad económica, profesión, oficio o trabajos especiales” (artículo 92).

Las áreas geográficas, son las divisiones de la Republica Mexicana, donde se aplicarán los salarios mínimos generales o profesionales.

En la actualidad, México cuenta con dos áreas geográficas, la “A” (integrada por: el Distrito Federal Baja California, Baja California Sur, como ciertos municipios del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, como municipios del Estado de Tamaulipas, entre otros) con un salario de \$67.29 pesos y la “B” (integrada por: el Estado de Aguascalientes, Campeche, Coahuila de Zaragoza, Chiapas, entre otros) con un salario de 63.77 pesos.”

M.El salario mínimo profesional

El contenido de los artículos 91 y 93 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los salarios mínimos profesionales serán “para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.”

Los salarios mínimos profesionales son fijados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. En este sentido la jurisprudencia, considera que los salarios deben de encuadrar dentro de las definiciones que se detallan por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos “por ser éste el órgano colegiado que legalmente está facultado para establecer la aplicación de los salarios mínimos, tanto generales como profesionales, así como para determinar las actividades que serán sujetas al salario mínimo profesional.”²⁹

²⁹ SALARIO MINIMO PROFESIONAL. CORRESPONDE FIJARLO A LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS Y NO SE IDENTIFICA CON EL PERCIBIDO POR TRABAJOS ESPECIALES. Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo, en su Título Sexto, determina que existen trabajos especiales, dentro de los cuales enumera a los que prestan los trabajadores de confianza, de buques, tripulaciones aeronáuticas, ferrocarrileros, de auto- transporte, maniobras de servicios públicos, en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio y otros, según consta de los artículos 181 a 353 U, del ordenamiento legal en cita, tal determinación no es suficiente para estimar que el salario que percibe un trabajador por la prestación de esos servicios que la ley considera como especiales, se identifique con el salario mínimo profesional, ya que para ello se requiere que las labores desempeñadas encuadren dentro de las definiciones de profesiones, oficios y trabajos especiales que de manera detallada emite la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, por ser éste el órgano colegiado que legalmente está facultado para establecer la aplicación de los salarios mínimos, tanto generales como profesionales, así como para determinar las actividades que serán sujetas al salario mínimo profesional, en términos de lo dispuesto en los artículos 123, apartado "A", fracción VI, párrafos primero y tercero de la Constitución Federal, y de los diversos 91 a 96 y 551 a 570 de la Ley Federal del Trabajo. SEGUNDA SALA, Contradicción de tesis 87/95. Entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo Circuito. 5 de julio de 1996. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez. Tesis de jurisprudencia 42/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de cinco de julio de mil

Es decir, es el salario que se debe pagar a los trabajadores que requieran una especialidad determinada para desarrollar sus funciones.

4. Protección al salario

En lo general, la protección al trabajador ha propiciado la protección de los salarios, por lo que, el trabajador tiene derechos en relación con el pago, lugar y forma de éste. También se encuentran prohibidas, las multas, compensaciones, colectas, reducciones, descuentos, nulidad de cesiones inembargables, salvo las excepciones del artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo, entre otras que establezca la ley

Vale hacer notar que el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción V, establece: que las mujeres durante su embarazo gozarán de un periodo de seis semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo y percibirán su salario íntegro, su empleo y demás derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo.

Por su parte, la fracción VIII señala: “El salario mínimo queda exceptuado de embargo, compensación o descuento.” Pero el contenido de este artículo se complementa con parte del amplio contenido del artículo 5 constitucional que dispone: “Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.” Dando protección al salario del trabajador y concediendo la protección constitucional y legal pertinente.

A su vez, la fracción X previene: “los salarios deberán pagarse en moneda de curso legal.” También es de vital importancia el contenido de la fracción XXIV que establece: “las deudas que hayan contraído los trabajadores a favor del patrón, familiares, asociados o dependientes, será responsable el trabajador, pero por ningún caso o motivo podrán ser exigibles las deudas por el excedente de un mes de sueldo del trabajador.”

novecientos noventa y seis, por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

Por supuesto, la fracción XXVII establece: “Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato, las citadas en dicha fracción donde se establece condiciones que no sean acorde ha un salario remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.”

Ahora bien la Ley Federal del Trabajo en el artículo 51, fracción IV, establece: “Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, que el patrón reduzca el salario al trabajador.”

Más aún, conviene tener en cuenta el amplio contenido de la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo VII, que señala las Normas Protectoras y Privilegios del Salario, que abarcan desde el artículo 97 al 116. Donde se plasman algunos de los principios rectores en la protección al salario y por ende a los trabajadores.

En cambio, el artículo 271 de la Ley Federal del Trabajo dispone, que “el pago de los salarios a los trabajadores se realizará directamente y de conformidad con el artículo 100. Aunque, el pago efectuado a través de organizaciones de cualquier naturaleza o intermediarios para el pago del salario al trabajador, no libera de su responsabilidad al patrón.”

Así pues, como se advierte el artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo previene: “La obligación a los presidentes de las Juntas Especiales y a los Inspectores del Trabajo de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios, por el haber dejado de pagar o pagar menos a sus trabajadores del salario mínimo general.” Por lo que se podría considerar un delito el pago menor al salario mínimo general.

5. El salario constitucional en México

La idea de un salario constitucional, surge de la falta de una retribución suficiente por la prestación de un servicio personal subordinado, dado que el trabajador tiene derecho de exigir el cumplimiento de lo que marca la Constitución en relación al salario y obtener un decoroso nivel de vida en lo personal como en lo familiar, considerando los diferentes aspectos laborales, económicos y las condiciones sociales de cada región.

Por otra parte, “entre 2006 y 2012, el poder adquisitivo del salario mínimo cayó 43.1 por ciento, para registrar una pérdida acumulada,”³⁰ informó el Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la UNAM. Lo que quiere decir que los ingresos percibidos por los trabajadores no son suficientes para poder cubrir las necesidades de los trabajadores y de sus hogares.

Los trabajadores y sus familias se enfrentan constantemente al deterioro de las condiciones de vida y de trabajo, ocasionando la disminución en el consumo de alimentos, salud, educación, vestido, vivienda y del transporte, propiciando un mayor incremento en el desempleo, empleo precario e informalidad. Por otra parte, la migración y la desintegración de la familia han propiciado grandes cambios en la sociedad.

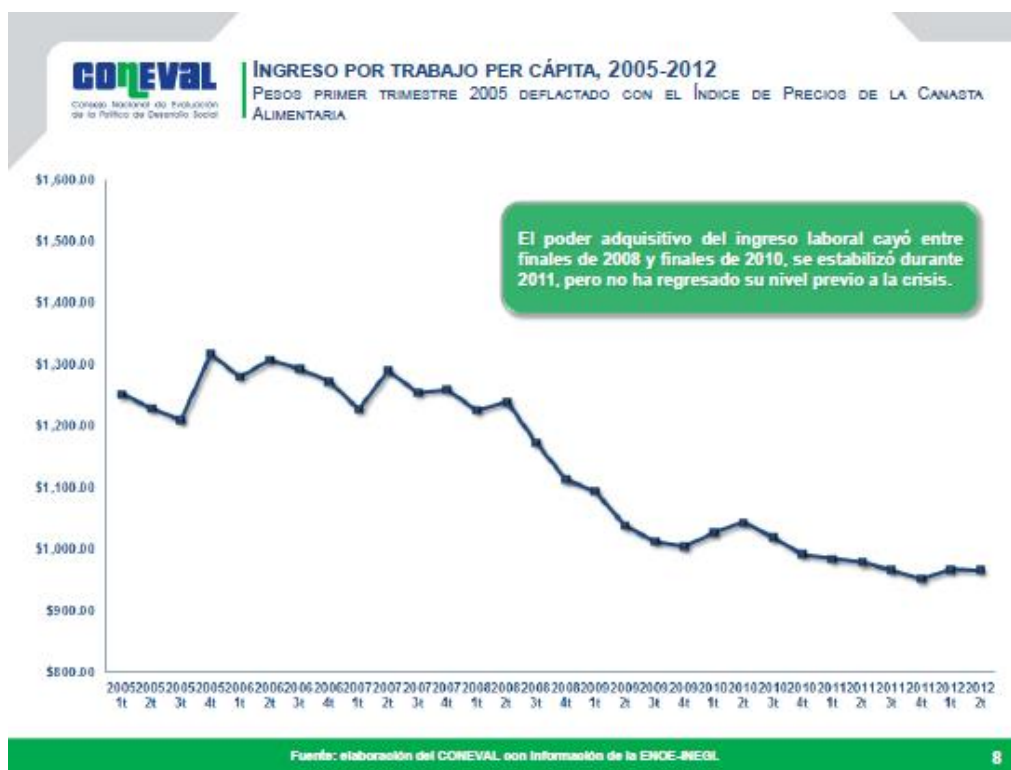
Plantear un salario constitucional sin vulnerar el desarrollo nacional, podrá abrir paso a la recuperación de la economía nacional ya que los trabajadores tendrían mayor dinero para poder activar la economía interna y satisfacer sus necesidades básicas aumentando su nivel de vida.

La concepción del salario constitucional, tiene su origen en el segundo párrafo de la fracción VI, del apartado A del artículo 123 constitucional que establece: “Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.”

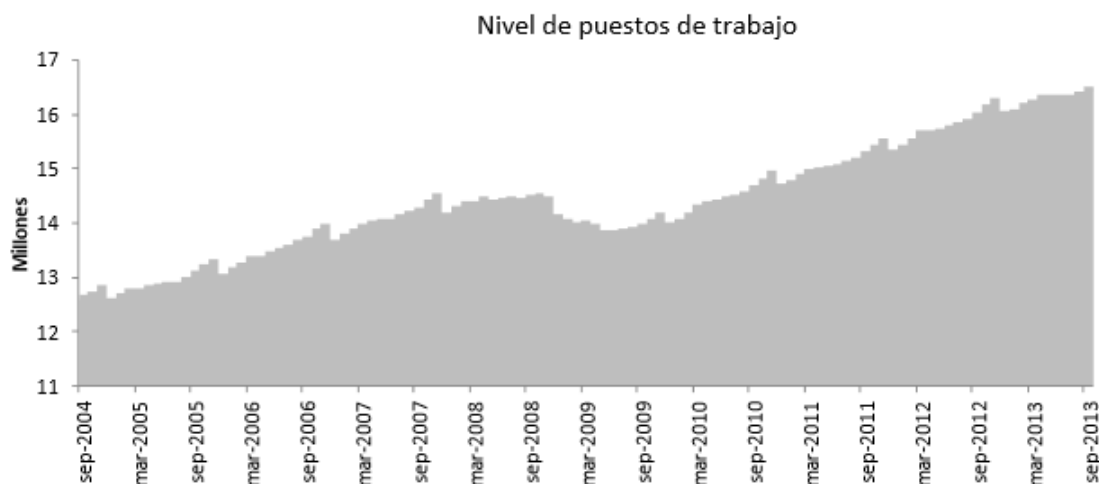
Con la finalidad de entender mejor el significado del párrafo antes citado, basaremos nuestro análisis en los diferentes indicadores que establece el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social para medir la pobreza, concibiendo los elementos indispensables para lograr comprender el salario constitucional.

³⁰ OLIVARES, Emir, “Queda pulverizado el poder adquisitivo de los trabajadores en México durante el Calderonato”, La Jornada, México, 9 de septiembre de 2012, <http://www.economia.unam.mx/cam/pdfs/rep100.pdf>

En la actualidad, la suficiencia de los salarios para cumplir con el precepto constitucional nos lleva a tratar de comprender el ingreso corriente per cápita de cada individuo, o sea los ingresos en moneda de curso legal, como cualquier producto en especie que permita ser solvente sin disminuir los bienes o activos que se poseen. Esto con el fin de cubrir las necesidades mínimas establecidas en la Constitución y la ley reglamentaría del artículo 123, apartado A.



Por su parte, el CONEVAL establece que hace varias décadas no se han creado menos de 1.2 millones de empleos formales en el país, por lo que, se considera que será difícil alcanzar una mejor situación de la población como de los ingresos si no logramos un crecimiento económico superior al 3%.



Puestos de trabajo al
31-oct-13: 16,652,436

Variación	
Con respecto al 31-Oct-12	470,028 (2.9%)
Con respecto al 31-Dic-12	590,393 (3.7%)
Con respecto al 30-Sep-13	143,591 (0.9%)

Fuente: IMSS-2013

http://www.imss.gob.mx/imssdigital/conoce/prensa/Documents/octubre/134_PDF.pdf

Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía ha proporcionado información sobre el rezago en el sistema educativo mexicano, donde los menores de edad más pobres no tienen garantizado el acceso a la educación básica.

El 5.5% de la población de 6 a 14 años no asiste a la escuela, tal motivo se debe a la falta de ingresos suficientes para poder adquirir bienes y servicios requeridos para satisfacer sus necesidades.

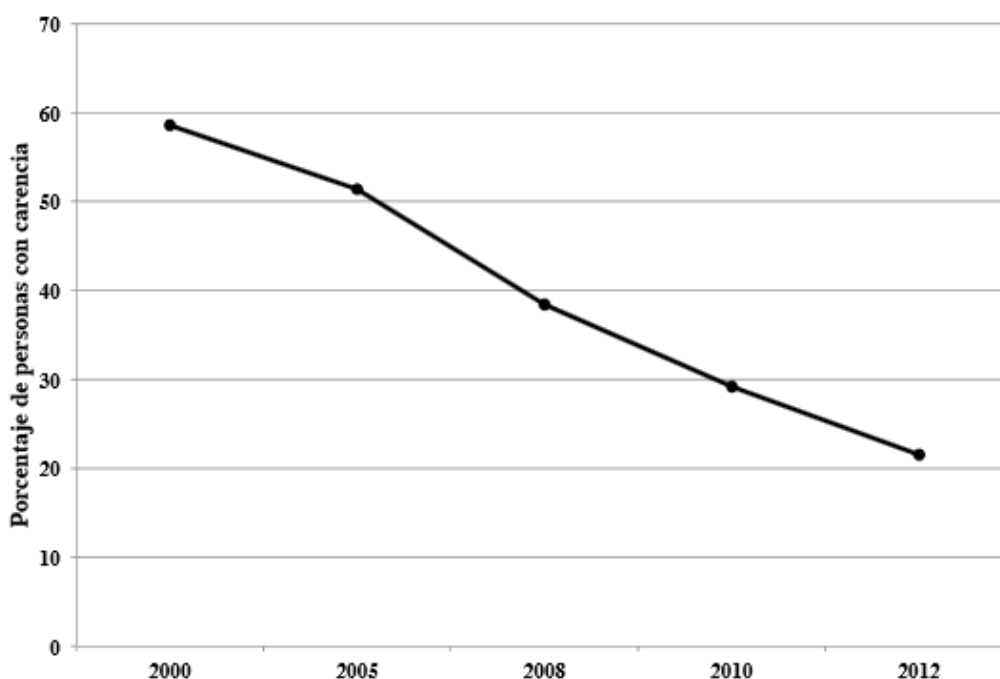
También el tener acceso a la salud es un derecho, pero cuando la mayor parte de la población no cuenta con acceso a alguna de las instituciones de salud como son el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado sea federal o estatal, Pemex, el

de la Secretaría de la Defensa Nacional, el de la Secretaría de Marina y del Seguro Popular de Salud, comprendemos que no toda la población se encuentra protegida. El escaso salario que perciben los trabajadores en general y en particular los trabajadores que laboran en el sector informal, los colocan en un estado de desprotección.

El acceso a la salud por mandato constitucional es un derecho de todos los mexicanos que aún en la actualidad no ha sido satisfecho, sin olvidar el amplio crecimiento de las consultas privadas a causa de las deficiencias del sector público que han proliferado.

La falta de salarios que permitan cubrir servicios de salud general, tratamientos especializados, urgencias, odontología y medicina preventiva ha propiciado que los gastos de salud sean muy caros incluyendo los medicamentos y los gastos que conlleva la atención para la salud.

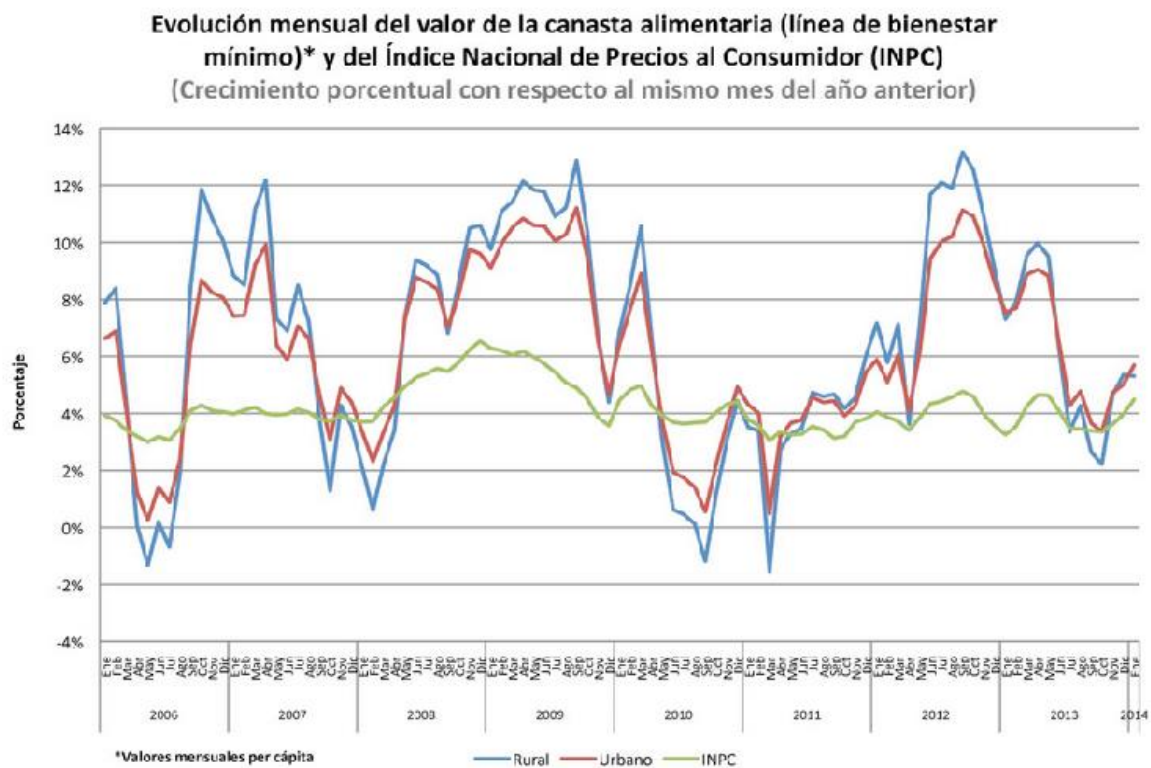
Evolución de la población con carencia por acceso a los servicios de salud



Fuente: Los datos anteriores a 2008 son de los Censos de Población y Vivienda 1990 y 2000 y del Censo de Población 2005; los datos de 2008 en adelante son del Módulo de Condiciones Socioeconómicas.

El contar con acceso a la alimentación, según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura se refleja en la seguridad alimentaria la cual establece el tener acceso en cualquier momento a comida suficiente para llevar una vida sana y activa. Por su parte, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social ha establecido que el derecho a la alimentación se puede entender como el derecho de todos los individuos para disfrutar del acceso físico y económico a una alimentación adecuada así como los medios para obtenerla. La constitución contiene en su artículo 4, párrafo III, que toda persona tiene derecho a la alimentación nutritiva, suficiente y de calidad, por lo que el Estado tiene la obligación de garantizarla.

No obstante, la mejor forma de solucionar este problema es que el salario de los trabajadores sea suficiente y su poder adquisitivo no se vea mermado cada vez que ocurra un suceso internacional.

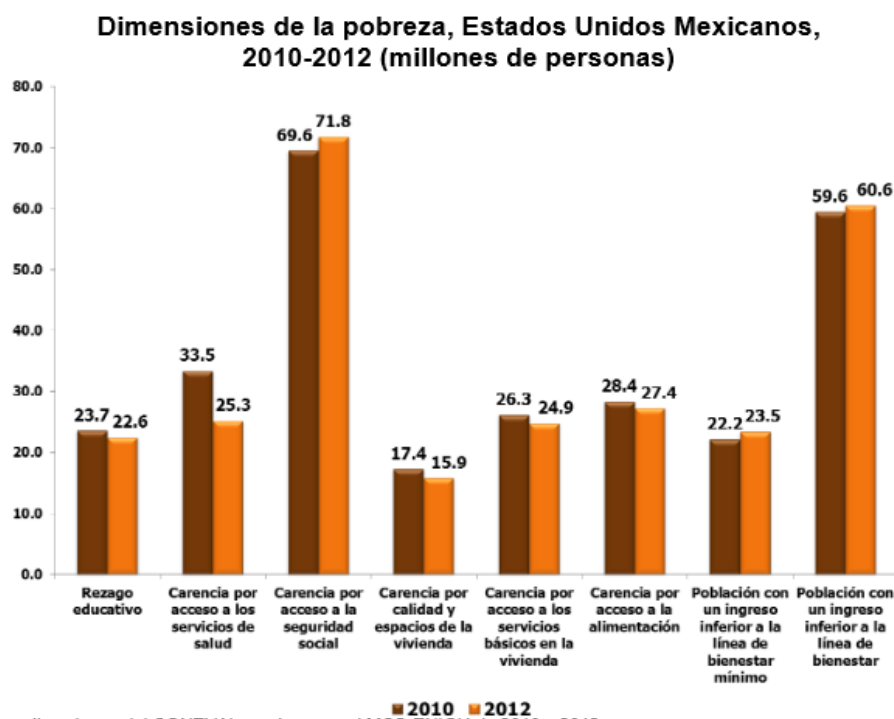


En las condiciones económicas actuales, se niega que sea el mercado aquel que determine el salario, pero no hemos observado otro factor que no sea el puesto el que determina el salario, por lo que la ocupación de un mejor puesto es un mejor salario.

Sabemos que las nuevas exigencias industriales hacen que los salarios aumenten o disminuyan, pero lo que se busca es que el salario permita reducir la pobreza y proporcione protección al trabajador, pero no es de sorprender que los precios de los productos hagan que el salario se modifique o no alcance para las necesidades de los trabajadores y sus familias.

6. Suficiencia de los salarios y la canasta básica

En México, 45.5% de la población vive en estado de pobreza, es decir, 53.3 millones de personas, mientras que la población en pobreza extrema es del 9.8%, que en números representa 11.5 millones de habitantes que no cuentan con dinero o recursos suficientes para cubrir sus necesidades básicas, tengamos en cuenta que estos datos corresponden a datos registrados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, del 17 de octubre de 2013.



Fuente: estimaciones del CONEVAL con base en el MCS-ENIGH de 2010 y 2012.

Según la información del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, la medición de los ingresos se basa en la incapacidad para obtener la canasta básica, atender los gastos relativos a la salud, la educación, la vivienda, el vestido y el transporte.

Las personas que cuentan con ingresos menores a un salario mínimo no logran cubrir las necesidades básicas.

El hablar de pobreza, es un tema que muchos mexicanos consideran irrelevante ya que es conocer una parte ajena a la que conoce la clase media, pero según información del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social hay diferentes grados de pobreza, los cuales nos ayudarán a comprender la insuficiencia de los salarios:

- La alimentaria: los ingresos no son suficientes para cubrir la canasta básica alimentaria.
- De capacidades: no se pueden cubrir los gastos de la canasta básica, como en los gastos de la salud y educación.
- De patrimonio: a la definición anterior se le agregan los gastos de vestido, vivienda y transporte.
- De ingresos: el monto de los ingresos es el método de la medición.

El valor de la canasta básica en las zonas urbanas como en las zonas rurales ha tenido una variación en el transcurso de los años, la cual, se ha visto reflejada en los bolsillos de los trabajadores ya que el poder adquisitivo de los salarios ha disminuido. Tengamos en cuenta que el trabajo escaso propicia salarios precarios y crecimiento nulo aun cuando la economía crece, por lo que considero que el salario actual no cuenta con un poder adquisitivo fuerte que permita al trabajador satisfacer la canasta básica.

Según datos del Centro de Estudios de las Finanzas Públicas de la Cámara de Diputados, la economía mexicana se encuentra en un proceso de expansión, aunque los embates en el ámbito internacional sobre nuestra economía, propician que el trabajo como los salarios, se ven deprimidos en razón de que existen bastantes personas buscando empleos, que puestos disponibles, por lo que los

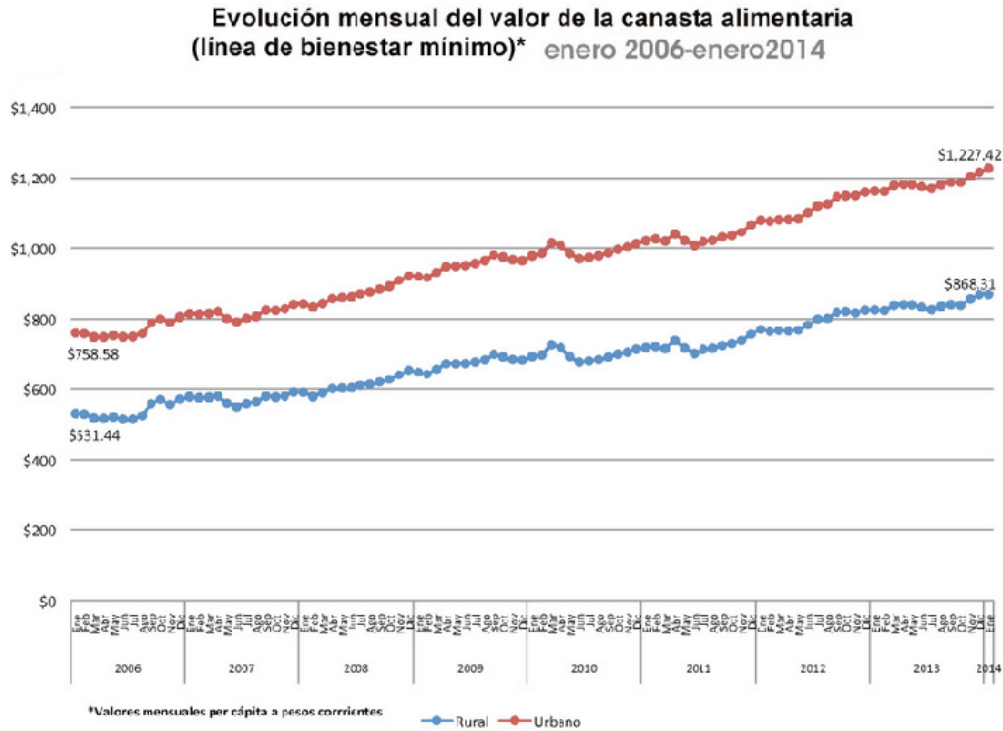
salarios en consecuencia se ven disminuidos. No obstante, en este período de enero de 2013 a noviembre de 2013, la inflación fue de 2.97 por ciento, por lo que se reafirma que el poder adquisitivo del salario cayó.

Cifras del 2013 establecen que el número de personas que percibe más de tres y hasta 5 salarios mínimos aumento a 198,599 durante el último año, y pasó de 7 millones 417,672 en el tercer trimestre de 2012 a 7 millones 616,271 en 2013. Esto refleja que, “el número de trabajadores que perciben hasta un salario mínimo disminuyo en 156,799 hasta 6 millones 728,516 mil de acuerdo con datos del Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, STPS-INEGI”³¹

Según el estudio realizado por el Centro de Análisis Multidisciplinarios de la Facultad de Economía de la UNAM, el salario mínimo en México cayó el 43.1 por ciento, por lo que para “adquirir los alimentos nutricionalmente recomendados que constituyen la Canasta Alimentaria Recomendada, el salario mínimo diario general tendría que ser de 183.59 pesos, sin considerar gastos en vivienda, salud, transporte, educación, entre otros rubros, estimaron.”³²

³¹ “Información oportuna del sector laboral”, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, tercer trimestre de 2013.

³² OLIVARES, Emir, “Queda pulverizado el poder adquisitivo de los trabajadores en México durante el Calderonato”, La Jornada, México, 9 de septiembre de 2012, <http://www.economia.unam.mx/cam/pdfs/rep100.pdf>



Considero que en la actualidad la reducción de los salarios ha tenido la intención de estimular la competitividad como las exportaciones, pero esta medida empeora la calidad de vida de los trabajadores, dando como consecuencia la disminución del consumo en el mercado interno y afectando el crecimiento en nuestra economía.

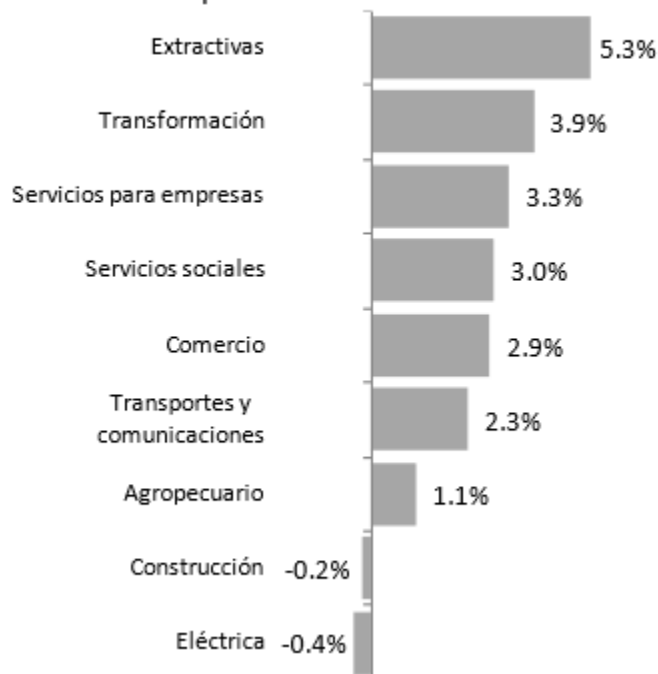
7. Alcance social de nuestro salario

El Análisis sobre la Situación Económica de México, señala que “la economía mexicana continuó en proceso de expansión, aunque su ritmo se moderó como consecuencia de la desaceleración de la demanda externa ante la pérdida de dinamismo de la actividad mundial.” Mientras, en el mercado interno se observa una elevada tasa de desocupación, aumento en la economía informal y un deterioro de los ingresos laborales.

Por su parte, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de su informe trimestral establece que ha habido un crecimiento en el empleo formal, como de los salarios, pero también plantea ciertas preguntas para nuestro criterio, ¿son suficientes los empleos creados?, ¿el incremento de los salarios es el suficiente para la vida de los trabajadores como de sus familias?

Ahora que los empleos formales registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social comprende a 16 millones 652 mil 436 personas al final del tercer trimestre de 2013, según datos del Instituto Mexicano del Seguro Social.

% Variación anual del empleo asegurado en el IMSS
por sector económico

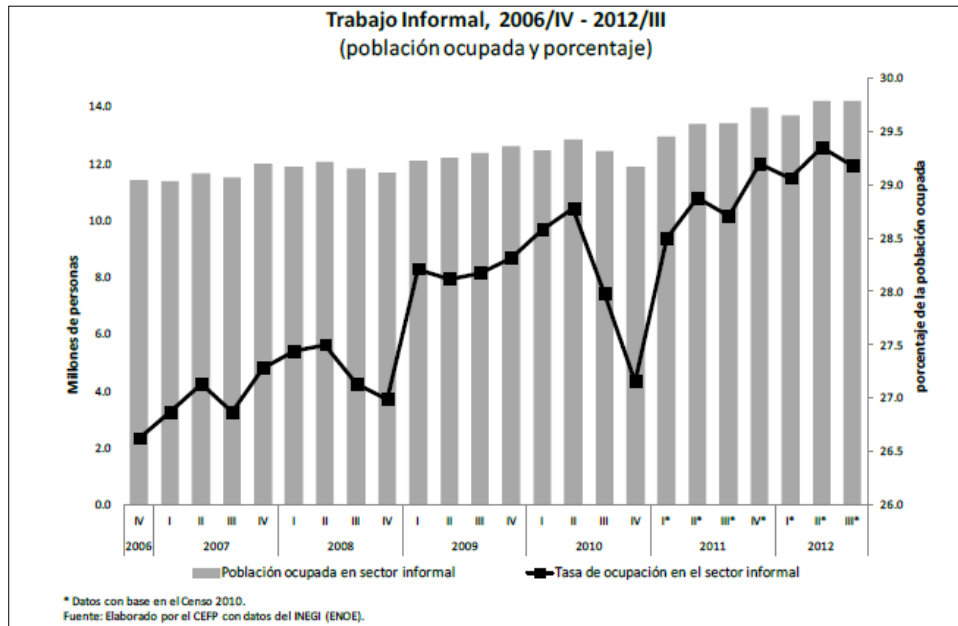


Si bien los datos anteriores parecen positivos, es preciso verificar si las plazas creadas fueron suficientes, “contrastando el crecimiento de la Población Económicamente Activa (PEA) con los trabajadores dados de alta en el IMSS. Así, de acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el tercer trimestre de 2013 entraron al mercado laboral 60 mil personas y, en el mismo período, el sector formal generó 151 mil 424 empleos. Lo anterior implica que la creación de empleos fue inferior a los empleos creados en el mismo trimestre del año anterior.”³³

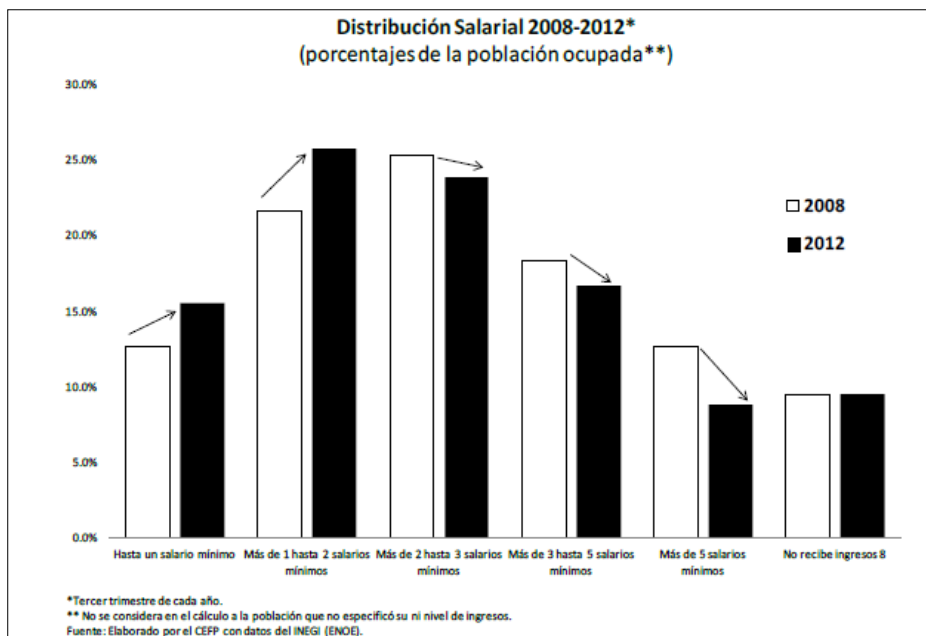
Por otro lado, la economía informal ha estado funcionando como una válvula de escape, lo cual representa el 59.1 por ciento de la población ocupada, o

³³ Migueles Tenorio, Rubén, “Cae 33% creación de empleo formal”, El Universal, 12 de noviembre de 2013, <http://www.eluniversal.com.mx/finanzas-cartera/2013/impreso/cae-33-creacion-de-empleo-formal-106236.html>

bien, 29.3 millones de personas.



El salario en la actualidad se mantiene deprimido ya que en el mercado laboral existen más trabajadores buscando empleos, a sabiendas de que existe un número menor de plazas disponibles. No obstante, el poder adquisitivo del salario ha caído, por lo que si los salarios siguen bajos la economía se verá vulnerada ya que con salarios bajos se debilita el mercado interno.



Otro gran factor es la inflación que repuntó en septiembre de 2012 a 4.77 por ciento, lo cual se refleja en el incremento de los precios de productos agropecuarios, alimentos procesados, mercancías no alimenticias, servicios de vivienda, educación, productos pecuarios, frutas, verduras, energéticos, entre otros. Lo que quiere decir que, el salario mínimo general pierde a corto plazo parte de su poder de compra con respecto a los bienes.

8. El salario suficiente para las sanas distracciones y el acceso a los medios culturales

El hablar de la sana distracción y/o acceso a los medios culturales nos permite hacer una reflexión sobre la suficiencia del salario para tener acceso a la cultura, como de los servicios y bienes que nos presta el Estado en relación con este tema, que se encuentra contenido en el artículo 4 constitucional.

Según datos del INEGI, la cultura y la recreación en México, cuentan con una amplia variedad:

Por lo que respecta a zonas arqueológicas, México cuenta con 164 monumentos arquitectónicos de origen prehispánico ubicados en diferentes entidades del país y que son un legado de las distintas culturas que se asentaron en el territorio nacional, por lo que si consideramos el viaje para conocer estos monumentos debemos considerar también los gastos de traslado, alimentación, hospedaje, entre otros.

Por otro lado, los museos son considerados instituciones con instalaciones permanentemente abiertas al público, cuya finalidad consiste en la adquisición, conservación, estudio y exposición de los objetos que ilustran las actividades del género humano que son culturalmente importantes para el desarrollo del conocimiento. La república mexicana cuenta con 1179, pero el año pasado se dieron nuevas tarifas para los museos, ya que los precios para poder entrar a los recintos del INBA tuvieron un aumento del 10% por lo que el costo de entrada para el palacio de Bellas Artes es de 43 pesos y de 37 pesos para el museo nacional de Arte.

Según la Ley Federal de Derechos, "Las cuotas de los Derechos que establecen en esta Ley se actualizarán cuando el incremento porcentual acumulado del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), desde el mes en que se actualizaron por última vez, exceda del 10%", indica dicha ley en su artículo 1.³⁴

“La SHCP, abundó, cataloga a los museos del INBA dentro de seis diferentes tipos, por lo que los recintos Tipo 1 (Museo del Palacio de Bellas Artes), pasan de 39 pesos a 43 pesos.

Los Tipo 2 (Museo Nacional de Arte), de 33 a 37 pesos; los Tipo 3 (Museo Nacional de San Carlos), de 28 a 31; los Tipo 4 (Museo de Arte Moderno y Museo Nacional de Arquitectura), de 22 a 25 pesos.

Los recintos Tipo 5 (Museo de Arte Carrillo Gil, Museo Mural Diego Rivera, Museo Rufino Tamayo y Laboratorio Arte Alameda), de 17 a 19 pesos, y los Tipo 6 (Museo Casa Estudio Diego Rivera y Frida Kahlo, Museo Nacional de la Estampa y Sala de Arte Público Siqueiros), de 11 a 12 pesos.”³⁵

Esto permite comprender que los museos, cobran estas cantidades, las cuales no engloban las exposiciones internacionales o conciertos que superan los 100 pesos.

Por otra parte, las bibliotecas son consideradas como toda colección de documentos superiores a quinientos títulos, ya sean libros o publicaciones periódicas, materiales gráficos y audiovisuales, que mediante los servicios del personal se facilitan a los usuarios para que los utilicen con fines informativos, de investigación, de educación o recreativos. México cuenta con 13 308 bibliotecas, de las cuales 7378 son públicas, 228 son especializadas, 5702 son escolares, esto según información del INEGI, por lo que, consideramos que es el medio cultural

³⁴ “Nuevo año, nuevas tarifas de museos”, CNNexpansión, México, 7 de enero de 2012, <http://www.cnnexpansion.com/economia/2012/01/07/nuevo-ano-nuevas-tarifas-de-museos>

³⁵ “Cobrarán Nuevas Tarifas Museos Del INBA En 2012”, México, 6 de enero de 2012 Bol. Núm. 004, http://www.bellasartes.gob.mx/prog_art/minxmin/mostrar_completa.php?id=2007

más económico ya que el acceso a una biblioteca es gratuita y no contrae gasto para los padres de familia, aunque el problema es que cierto porcentaje de niños, jóvenes y adultos no cuentan con la cultura de la lectura.

Así, la difusión y la producción de la cultura se encuentran en la televisión, la radio, los medios impresos, las computadoras e Internet. La recreación de los trabajadores como sus familias, puede ser de diferentes maneras, pero las que tienen un mayor peso son: los teatros, las librerías, casas y centros de cultura y los cines.

Por su parte, las casas de la cultura que existen en todo el país son instalaciones donde se imparte y difunde la enseñanza artística entre otras actividades, en las cuales se maneja una cuota de recuperación e incluso se puede llegar a cobrar una aportación mínima como recuperación, ya que esta forma de recreación permite a los trabajadores brindar a sus hijos una sana manera de distracción.

Los teatros son considerados establecimientos en los cuales se encuentra un escenario para realizar la representación de obras, que por lo regular son de paga, el precio que puede costar para los trabajadores como para sus hijos varía, desde la ubicación en la que se encuentre el teatro, como la obra, entre otros factores, por lo común su precio es elevado.

El acudir a los cines, es una actividad de recreación que los trabajadores, como las familias mexicanas realizan con más frecuencia, dado que las tarifas son consideradas competitivas, pero lo que implica una salida al cine envuelve más de lo que se puede percibir a simple vista, por un lado el salario mínimo de un trabajador no le permitiría asistir a él con su familia, ya que se involucran las tarifas de la taquilla como los de la dulcería por lo que “al precio de los boletos se debe sumar lo que gaste en la dulcería y en el estacionamiento, con lo cual la cantidad erogada al asistir a una función cinematográfica se eleva considerablemente.”³⁶ Aunado a estos puntos, el precio de una tarde en el cine (dos consumidores adultos) es:

³⁶ “Si de ir al cine se trata...”, Revista del Consumidor No. 288, Febrero 2001
http://www.profeco.gob.mx/revista/pdf/est_01/Cines.pdf

- Cinemex Santa Fe (\$ 180.00)
- Cinemex Altavista (\$ 178.00)
- Cinemex Loreto (\$ 178.00)
- Cinemex Manacar y WTC(\$ 174.00)

El precio se modifica de acuerdo con los siguientes factores:

- 1) La zona geográfica donde se localiza el cine.
- 2) Los servicios ofrecidos.
- 3) La calidad y la comodidad de las instalaciones.³⁷

Tal vez la distracción de los trabajadores y de sus familias no se engloben en estos campos antes mencionados, pero ello no significa que los trabajadores y sus familias no tengan derecho a una sana o entretenida distracción que les proporcione un poco de conocimiento para seguir fomentando su desarrollo cultural e intelectual, por lo que, es necesario un aumento en el poder adquisitivo del salario o del propio salario.

9. Efecto del salario en el desarrollo educativo de los mexicanos

En la actualidad la educación es una parte importante para poder alcanzar un salario decoroso, pues ésta permite el desarrollo de actitudes y valores para poder tener una integración social, cultural y económica. Por tal motivo, el salario juega un papel muy importante en el desarrollo educativo de los mexicanos.

En el presente, el costo de la educación en diferentes partes del mundo es un tema de gran importancia, pues se busca mejorarla junto con la ciencia, la tecnología y la innovación. Hay que comprender que el mejoramiento de nuestra economía nacional depende en gran parte de la importancia que le demos a los puntos antes mencionados, sabemos que el encontrarnos en crisis internacionales afecta gran parte de las exportaciones que realiza México, pero para poder posicionar al país como uno más competitivo, es necesario producir más bienes y servicios.

³⁷ Ídem.

Por tal motivo, es indispensable preparar a los niños, pero esto requiere que los padres cuenten con los recursos necesarios para satisfacer ciertos factores de los cuales hemos hablado con anterioridad. Entre los diversos problemas que se tratan de resolver en el ámbito educativo, descubrimos que muchos alumnos desertan por falta de recursos económicos, por lo que el INEGI, establece que el 43% del total de la población de entre 15 y 19 años no asisten a la escuela por éste motivo.

Los gastos que se realizan a nivel preescolar, primaria, secundaria, profesional técnico, bachillerato y superior, son muy diferentes.

Según datos de la SEP, los costos de los útiles para nivel primaria son:

TABLA COMPARATIVA DE COSTO EN ÚTILES ESCOLARES POR DELEGACIÓN Y GRADO ESCOLAR, 2013³⁸

DELEGACIÓN	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO	SEXTO
ÁLVARO OBREGÓ	\$189.10	\$256.60	\$276.60	\$276.60	\$300.10	\$300.10
AZCAPOTZALCO	\$248.25	\$318.25	\$338.80	\$338.80	\$377.30	\$377.30
BENITO JUÁRE	\$231.82	\$289.42	\$307.73	\$307.73	\$338.73	\$338.73
COYOACÁN	\$245.49	\$315.49	\$327.50	\$327.50	\$366.00	\$366.00
CUAJIMALPA	\$201.10	\$255.10	\$247.10	\$247.10	\$273.60	\$273.60
CUAUHTÉMOC	\$260.39	\$330.39	\$338.10	\$338.10	\$372.40	\$372.40
GUSTAVO A. MADERO	\$234.58	\$304.58	\$321.25	\$321.25	\$355.55	\$355.55
IZTACALCO	\$258.10	\$371.50	\$312.90	\$312.90	\$342.90	\$342.90
IZTAPALAPA	\$216.00	\$267.00	\$295.85	\$295.85	\$326.85	\$326.85
MAGDALENA CONTRERAS	\$230.10	\$285.10	\$305.50	\$305.50	\$327.40	\$327.40
MIGUEL HIDALG	\$249.39	\$324.39	\$331.65	\$331.65	\$370.15	\$370.15
TLALPAN	\$284.95	\$359.95	\$376.45	\$376.45	\$414.95	\$414.95

³⁸ "Costo aproximado de los útiles escolares, ciclo escolar 2013-2014", Secretaría de Desarrollo Económico, México, 7 de diciembre de 2013, http://sedecodf.gob.mx/archivos/Economia_del_regreso_a_clases.pdf

VENUSTIANO CARRANZA	\$273.30	\$340.80	\$366.50	\$366.50	\$405.00	\$405.00
MILPA AL	\$199.10	\$253.10	\$247.10	\$247.10	\$272.70	\$272.70
TLAHUAC	\$201.10	\$255.10	\$247.10	\$247.10	\$273.60	\$273.60
XOCHIMILCO	\$199.10	\$253.10	\$247.10	\$247.10	\$272.70	\$272.70
PROMEDIO	\$232.62	\$298.74	\$305.45	\$305.45	\$336.87	\$336.87

Sabemos que los gastos realizados por los padres de familia en el transcurso de la vida educativa de sus hijos son muy amplios, la compra de útiles escolares, uniformes, zapatos, transporte, alimentación, entre otros, pueden afectar las finanzas de la familia pero si los trabajadores cuentan con un salario mínimo, se propicia que trabajen más tiempo para poder conseguir más dinero.

CAPITULO III

BREVÍSIMO ANÁLISIS COMPARADO SOBRE LOS SALARIOS

1. La Organización Internacional Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo surge en 1919, del trabajo de la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, al crear la parte XIII del “Trabajo”, del Tratado de Versalles, donde se plasma la estructura de la OIT en los artículos 387 al 427, con el objetivo de cumplir con estos ideales:

- Buscar y obtener la justicia social, que permitiera alcanzar la paz universal y mantenerla.
- Mejorar las condiciones tan deplorables de trabajo e injustas, en las cuales se encontraban sometidos los trabajadores en diferentes partes del mundo, las cuales amenazaban la paz y la armonía.
- Conseguir un régimen laboral humano para los trabajadores, a través del trabajo mano a mano con las diferentes naciones del mundo.

La Organización Internacional del Trabajo con sede principal en Ginebra es una organización multilateral que junta la participación de los gobiernos, empleadores y de los trabajadores, para lograr cumplir con sus objetivos. Por ello, este órgano internacional, trata de instaurar protección legal a los trabajadores, elevar a otro nivel la justicia social, con el fin de alcanzar y mantener la paz.

No obstante la Organización Internacional del Trabajo ha concentrado sus esfuerzos en impulsar la justicia social,³⁹ pero en la actualidad este concepto se ha

³⁹ “La Justicia Social se basa en la igualdad de derechos para todas las personas y la posibilidad para todos los seres humanos, sin discriminación, de beneficiarse del progreso económico y social en todo el mundo. La promoción de la justicia social significa más que aumentar los ingresos y crear empleos. Significa también derechos, dignidad y voz para las mujeres y hombres trabajadores, así como emancipación económica, social y política.” *“La Organización Internacional del Trabajo y la Justicia Social”*, Suiza, febrero 2011, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_151881.pdf

adaptado a las necesidades presentes.⁴⁰ Esto sugiere que los derechos laborales, se encuentran reconocidos a nivel internacional, dando paso a la búsqueda de trabajos decorosos, condiciones laborales y económicas que permitan al trabajador como al empleador llegar a un equilibrio para conseguir prosperidad y progreso.

Hay que insistir en que la Organización Internacional del Trabajo se apoya en la promoción y vinculación de normas, como en el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. Además, tenemos que comprender que los trabajadores necesitan tener mejores ingresos, una mayor cobertura y eficiencia en la seguridad social.

Las funciones que realiza la Organización Internacional del Trabajo se enfocan en la organización tripartita y el diálogo social, buscando impulsar el progreso social y económico.

⁴⁰ “Necesitamos avanzar hacia una nueva era de justicia social. ¿Qué necesitamos hacer? En el mundo del trabajo, los pasos son claros:

Primero, reconocer que el trabajo no es una mercancía. Las políticas deben basarse en los valores humanos de solidaridad, dignidad y libertad. El trabajo no es sólo un costo de producción, es una fuente de dignidad personal, estabilidad familiar y paz en la comunidad.

Segundo, hacer que el objetivo de crear empleo sea un componente central de las prioridades políticas macroeconómicas, junto con la baja inflación y las cuentas fiscales en orden.

Tercero, ofrecer una protección social, que sea sostenible desde el punto de vista fiscal, a las ocho de cada 10 personas en el mundo que actualmente carecen de cualquier tipo de seguridad social, comenzando por un piso básico de protección social universal.

Cuarto, reconocer que los derechos fundamentales en el trabajo y el diálogo social, que pertenecen a la esfera de la libertad y dignidad humanas, son también instrumentos para incrementar la productividad y alcanzar un desarrollo equilibrado.

Quinto, estimular las inversiones y ayudar a los inversionistas en pequeñas empresas, en sectores de empleo intensivo, en mercados de trabajo inclusivos y en el desarrollo de calificaciones.” SOMAVIA, Juan, “*Es hora de una nueva era de justicia social basada en el trabajo decente*”, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011, http://www.oit.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=173:dia-mundial-de-la-justicia-social-2011-juan-somavia-es-hora-de-una-nueva-era-de-justicia-social-basada-en-el-trabajo-decente&catid=60:noticias-del-2011&Itemid=89

Por otra parte, el estudio que realiza la Organización Internacional del Trabajo produce una serie de interrogantes, ¿Qué obligaciones marcan los tratados internacionales?, ¿Qué pasa si se incumple con lo que establecen estos instrumentos internacionales?; el cuerpo normativo del derecho internacional del trabajo, se basa concretamente en los instrumentos internacionales *soft law* y *hard law*.⁴¹

Primero, los instrumentos internacionales *soft law* considerados derecho suave o blando, se distinguen por no tener fuerza jurídica vinculante, es decir, son instrumentos normativos internacionales que carecen de obligatoriedad para los Estados. Así el maestro Cesar Nava Escudero considera que estas normas o disposiciones pueden ser consideradas *soft law*, “por su contenido político, programático, declarativo o de buena voluntad, más que jurídico vinculante.”⁴² Pero “en la práctica internacional se les conoce generalmente como lineamientos, resoluciones, declaraciones, principios, programas, estrategias, cartas, códigos de conducta, actas (finales), informes de grupo de expertos o de grupos de trabajo, minutas, reuniones, memoranda de entendimiento o de intención, *modus vivendi*, por mencionar algunos.”⁴³ El alcance de estos instrumentos se enfoca en identificar principios básicos que los Estados pueden cumplir, esto quiere decir, que sirvan de guía para la conducta de los Estados y antecedentes de los instrumentos internacionales *hard law*.

Segundo, los instrumentos internacionales *hard law* son considerados derecho duro, se distinguen por la obligatoriedad de la norma, es la fuerza vinculante que manifiestan estos instrumentos internacionales. Si bien es cierto que la comunidad internacional les reconoce esta fuerza vinculante, se les puede identificar por el nombre de “tratados, convenciones, convenios, protocolos,

⁴¹ DEL TORO HUERTA, Mauricio Iván, “El Fenómeno del *soft law* y las nuevas Perspectivas del Derecho Internacional”, Anuario Mexicano de Derecho Internacional, <http://biblio.juridicas.unam.mx/estrev/derint/cont/6/art/art12.htm>

⁴² NAVA ESCUDERO, Cesar, “ESTUDIOS AMBIENTALES”, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2009, p. 131.

⁴³ *Ídem*.

acuerdos y más recientemente Constituciones.”⁴⁴ Estos pueden ser “multilaterales, regionales o bilaterales.”⁴⁵

Finalmente, comprendamos que estos instrumentos no son la panacea, ni la solución de los problemas a los que se encuentran los trabajadores, ya que como todo en la vida existen ciertos límites. Uno de éstos, es el no poder obligar a un Estado a suscribirse a tales instrumentos, porque pueden contener un amplio margen de acción, contener costos altos y carecer de coacción.

Si bien es cierto que la cooperación y la voluntad de las partes pueden provocar un cambio, el derecho internacional del trabajo cuenta con un organismo formalmente creado, que busca una mejor condición para los trabajadores y para la paz.

Las bases para la celebración de los tratados internacionales, en el caso mexicano sigue el procedimiento establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos de México:

El artículo 89 constitucional, fracción X, señala:

“Artículo 89. Las facultades y obligaciones del Presidente, son las siguientes:

X. Dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales, así como terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos, sometiéndolos a la aprobación del Senado. En la conducción de tal política, el titular del Poder Ejecutivo observará los siguientes principios normativos: la autodeterminación de los pueblos; la no intervención; la solución pacífica de controversias; la proscripción de la amenaza o el uso de la fuerza en las relaciones internacionales; la igualdad jurídica de los Estados; la cooperación internacional para el desarrollo; el respeto, la protección y promoción de los derechos humanos y la lucha por la paz y la seguridad internacionales;”

⁴⁴ Nava Escudero, Cesar, *op. cit.*, nota 4, p. 131.

⁴⁵ *Ídem*

El artículo que complementa al antes citado artículo 89, es el artículo 76 constitucional, fracción I, que establece:

“Artículo 76. Son facultades exclusivas del Senado:

I. Analizar la política exterior desarrollada por el Ejecutivo Federal con base en los informes anuales que el Presidente de la República y el Secretario del Despacho correspondiente rindan al Congreso.

Además, aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que el Ejecutivo Federal suscriba, así como su decisión de terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos;”

El artículo 133 constitucional señala:

Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.

En relación a los artículos antes citados, el artículo 89, fracción X, da la facultad al Presidente de la República, de celebrar los tratados internacionales, mientras que el artículo 76, fracción I, establece que el Senado tendrá la facultad de aprobarlos, en consecuencia, el artículo 133 establece que los tratados serán la Ley Suprema de toda la Unión. Por ello los instrumentos internacionales en materia laboral con obligatoriedad forman parte del ordenamiento jurídico nacional. Los compromisos vinculantes o *hard law* asumidos por el Estado mexicano lo ligan con la comunidad internacional, existe una entrada en vigor, en el ámbito

internacional y otra en el ámbito nacional, pero estas etapas a nivel nacional no han sido definidas.⁴⁶

El tema de los tratados internacionales, es muy complejo; pero diferenciar entre Convenio y Recomendación es fundamental para comprender su interrelación en este tema; el Convenio es un acuerdo obligatorio entre el país signatario y la OIT, trasciende porque el país que lo firma tiene que acoplarlo a su legislación. La Recomendación, la podemos considerar como equivalente a la doctrina, a la opinión, ya que no es vinculante. Por lo cual, mencionaré unos de los Convenios y Recomendación en materia salarial de una manera breve:

A. Convenio 95, sobre la protección del salario de 1949

El Convenio sobre la protección del salario⁴⁷, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, entró en vigor en el Estado mexicano, el 27 de septiembre de 1956, estableciendo parámetros generales, para la protección mínima del salario, ya que el salario representa uno de los elementos indispensables para el trabajador y su familia.

En sí, este instrumento, tiene como finalidad, guiar la protección al salario, los créditos en base a los salarios, entre otras modalidades.

Por lo cual, el Convenio 95 de la OIT, basa su contenido en cinco aspectos:

1. La forma y el medio de pago del salario.
2. La libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios.
3. El deber de información.
4. Las garantías salariales.

⁴⁶ Guía para la conclusión de tratados y acuerdos interinstitucionales en el ámbito internacional según la ley de sobre la celebración de tratados, México Secretaría de Relaciones Exteriores, 1999, <http://www.sre.gob.mx/tratados/guia.pdf>

⁴⁷ El convenio sobre la protección del salario, fue adoptado el 1 de julio de 1949 por la Organización Internacional del Trabajo y entra en vigor a nivel internacional el 24 de septiembre de 1952. Su relación con México se liga a su aprobación por parte del Senado el 29 de diciembre de 1954, pero su vinculación ya con el gobierno mexicano surge con su ratificación el 27 de septiembre de 1955 y culmina con su publicación en el Diario Oficial de la Federación el 12 de diciembre de 1955, pero su entrada en vigor es el 27 de septiembre de 1956.

5. Las medidas de aplicación.

Asimismo, se debe de entender, Primero, que el término salario a nivel internacional se conceptualiza como “la remuneración o ganancia, sea cual fuere, su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador, en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”⁴⁸ Igualmente, los sujetos a los que se les aplicará dicho Convenio serán, “todas las personas a las que se les pague o deba pagarse un salario.” Esto quiere decir que, los beneficiados por este Convenio serán los trabajadores que cuentan con una relación laboral formal, aquellas personas que presten un servicio personal y subordinado; aun cuando no cuenten con una relación laboral formalmente establecida.

Además, el Convenio establece que los salarios serán pagados en moneda de curso legal, prohibiendo alguna otra forma representativa de la moneda de curso legal, excepto, en los casos en los que el trabajador otorgue su consentimiento. Al mismo tiempo se establece que el salario deberá ser pagado directamente al trabajador.

El Convenio estipula que los descuentos a los salarios se permitirán de acuerdo a la legislación nacional, contrato colectivo o laudo arbitral, por lo que estos descuentos deberán de ser informados a los trabajadores, de manera que se enteren de las condiciones en las que se realizarán los descuentos, así como también se deberán de enterar las autoridades competentes.

Los salarios deberán de estar protegidos de embargos o cesiones, como de la quiebra o liquidación judicial de una empresa. En cuanto, al pago de los salarios, éstos se realizarán de forma regular, excepto, cuando en el contrato colectivo se establezca lo contrario o en el laudo arbitral y en la legislación nacional. Por otra parte, cuando el salario se entregue en efectivo, se deberá de

⁴⁸ “CONVENIO SOBRE LA PROTECCION DEL SALARIO”, <http://www.pgjdf.gob.mx/temas/4-6-1/fuentes/8-A-5.pdf>

realizar en los días en los que se labora y en el lugar de trabajo, quedando prohibido cualquier forma de pago distinta a lo establecido en el contrato colectivo, laudo arbitral o legislación nacional.

El Convenio resalta la importancia de la obligación del patrón con los trabajadores, respecto a la información referente a las modificaciones o adecuaciones respecto al salario o cualquier otro elemento con relación al salario que pueda sufrir alguna variación; por otra parte, las garantías salariales con las que se pretende asegurar el pago de los salarios, protegen los salarios de los trabajadores.

En conclusión, el Convenio número 95 sobre la protección del salario, contiene diversas disposiciones, que se encuentran ligadas unas a otras puesto que su objetivo es proporcionar una mejor situación al trabajador, en relación al salario; aunque también contiene las reglas de operación del Convenio; como el ámbito de aplicación del mismo.

a. Recomendación 085, sobre la protección del salario de 1949

En este sentido, la Recomendación sobre la protección del salario del 8 de junio de 1949, contiene lineamientos que hacen alusión al Convenio 95, sobre la protección del salario.

Los puntos que aborda esta Recomendación tienen como propósito señalar:

1. Los dos tipos de descuentos a los salarios:

Primero, el descuento aplicado al trabajador a título de reembolso, siempre que se vincule al trabajador con los daños, pérdida de algún bien del patrón o al contratante.

Segundo, los descuentos correspondientes a las herramientas, materiales o equipos que el empleador ponga en las manos del trabajador. Dichos descuentos, deberán de aplicarse de manera limitada, con el fin de no afectar la manutención del trabajador como de su familia.

2. Periodicidad en el pago de los salarios:

El tiempo máximo para el pago de los salarios, será dependiendo del cálculo de la remuneración por hora, día o semana, debiendo ser pagados por lo

menos dos veces al mes, y una vez al mes, cuando el calculo sea por mes o año. Así, el pago se realizará en base a destajo o a base de su rendimiento. El tiempo máximo para el pago de su salario será por lo menos dos veces al mes, los cuales, contarán con un intervalo, no mayor a dieciséis días. A su vez, tratándose de trabajos donde el trabajador, se ocupa de tareas que exijan más de una quincena, el salario se pagará, en los intervalos que estén fijados de diferente manera por un contrato colectivo o laudo arbitral.

3. Información sobre las condiciones para percibir salarios:

Las condiciones, en las que perciban sus salarios, deberán ser del conocimiento del trabajador, antes de que firme su contrato de trabajo; en cuanto a los recibos, con los cuales se realicen los pagos, deberán de contener los elementos indispensables, como esenciales, para que puedan informar de una manera amplia, lo relacionado al salario.

Lo que busca esta Recomendación, es detallar de manera más concreta, el contenido del Convenio, con el fin de profundizar en los tipos de descuentos, la periodicidad en el pago de los salarios y la información de las condiciones detalladas sobre los salarios que deben de ser del conocimiento del trabajador.

B. Convenio 131, sobre la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo de 1970

El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, se adoptó el 22 de junio de 1970, entrando en vigor a nivel internacional el 29 de abril de 1972, pero es ratificado y vinculante al Estado mexicano el 18 de abril de 1973, entrando en vigor en la República mexicana el 18 de abril de 1974.

El enfoque que toma este tratado internacional no sólo abarca la protección del salario de los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, sino que trata de combatir la mala distribución de la riqueza, tratando de cubrir con salarios las necesidades de los trabajadores en los países en vías de desarrollo, por lo que el contenido de este Convenio, reclama a los Estados miembros de la OIT, la obligatoriedad de establecer un salario mínimo a los trabajadores,

dependiendo de las condiciones que permita el sistema y el empleo. En este sentido, determinadas autoridades de cada país, decidirán el ámbito de aplicación como el alcance de esta normatividad.

Por ello, el Convenio establece que los salarios mínimos no podrán ser reducidos, pero se respetará la libertad de la negociación colectiva. También, se sugiere que existan sanciones penales o de otra naturaleza, con el fin de brindar una protección más amplia y no disminuir el salario mínimo.

Dada la importancia del salario mínimo como de su determinación se deberán incluir las condiciones nacionales, dado que el desarrollo de cada país es diferente, se tomarán en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias, el costo de vida, las prestaciones de seguridad social, el nivel de vida de otros grupos sociales y los factores económicos, es decir, el nivel de productividad y el empleo.

Por ello, los miembros que ratificaron el convenio, tienen que adaptar este convenio a las necesidades nacionales, así como contar con la opinión de las organizaciones de los trabajadores y empleadores que se encuentren interesados.

b. Recomendación 135, sobre la fijación de los salarios mínimos de 1970

Esta Recomendación establece que el salario mínimo se fijará, en base a los diferentes factores que repercute en el desarrollo económico y social. Desde otra óptica, la consideración de fijar el salario mínimo limita, el ejercicio y el desarrollo de las agrupaciones de trabajadores que realizan las negociaciones colectivas que podrían alcanzar salarios más altos que los mínimos, por esta razón, la fijación del salario mínimo, debe de eliminar la pobreza y satisfacer las necesidades de los trabajadores, así como de sus familias. Por ello, la determinación del nivel salarial mínimo, debe considerar ciertos criterios:

- “Las necesidades de los trabajadores y de sus familias;
- El nivel general de salarios en el país;
- El costo de la vida y sus variaciones;
- Las prestaciones de seguridad social;
- El nivel de vida relativo de otros grupos sociales;

- Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.”⁴⁹

Los salarios mínimo establecidos deberán de ser fijados en su caso como generales o para cada grupo particular de trabajadores.

El sistema de un salario mínimo, no requiere específicamente limitarse a las distintas regiones o zonas de acuerdo al costo de vida de cada región, no obstante, no se debe de limitar el salario al mínimo para los grupos de trabajadores.

La recomendación establece que el proceso de fijación del salario mínimo, puede realizarse de diferentes maneras, ya que las legislaciones como las autoridades competentes pueden permitirse aceptar las recomendaciones de los organismos internacionales.

Por ende, los salarios, deben de adecuarse a las necesidades del lugar y del tiempo, por tal motivo los salarios mínimos, deben de reajustarse a los cambios en el costo de la vida, así como las condiciones económicas del país, por lo que el ajuste, tendrá que ser realizado en intervalos regulares o cuando se considere apropiado, siempre en relación con el costo de vida de los trabajadores, de sus familias y las condiciones nacionales. Por esta razón los salarios mínimos deben de adaptarse a las necesidades de cada país.

b.1 Recomendación 030, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928

Hay que señalar que la Recomendación expedida el 16 de junio de 1928, estableció diferentes métodos para la fijación de los salarios mínimos, pero recordemos que la forma en que se determinan los salarios, es una de las facultades de las que gozan los Estados, por esto, el determinar los métodos que

⁴⁹ “Recomendación No. 135 sobre la Fijación de Salarios Mínimos”, p. 4, <http://www.scjn.gob.mx/libro/InstrumentosRecomendacion/PAG0373.pdf>

podrían ayudar a fijar los salarios mínimos es un tema muy complejo, por lo que esta recomendación ha de tratarse con cuidado.

La Recomendación establece, que para poder determinar los salarios mínimos, se deben de considerar el sector empresarial, que estará representado por los empleadores, el sector trabajador estará conformado por los trabajadores o representantes de cada industria, con el fin de poder lograr en consenso la fijación del salario mínimo de una manera más amplia y equitativa.

Según lo mencionado antes, deben de participar los trabajadores como los empleadores de manera directa en la determinación del salario mínimo, por lo que, se necesitará un mismo número de representantes en cada grupo. Pero en caso de no llegar a un acuerdo deberán de colaborar estos dos sectores para determinar una o varias personas imparciales, para poder llegar a un acuerdo.

La designación de las personas que participarán en la determinación de los salarios, radican en las propuestas que propongan los empleados o los trabajadores, así como, de las organizaciones de los representantes o de los trabajadores, así, se establecen aquellos individuos que participan en el organismo para fijar el salario, no deberán, de tener interés en las industrias o empresas que puedan afectar o influir en su imparcialidad. Por el contrario, los organismos encargados de fijar los salarios, siempre deberán de considerar las necesidades de los trabajadores, para que pueda alcanzar un nivel de vida adecuado.

Además, la protección al salario de los trabajadores, debe de contener ciertas medidas mínimas:

Primero, informar a los trabajadores, las tasas vigentes. Segundo, mantener un control efectivo de los salarios pagados. Tercero, la implementación de sanciones en caso de infracciones a las tasas vigentes y medidas para prevenir las infracciones.

Finalmente los Convenios y las Recomendaciones antes citadas, no están exentos de imprecisiones como de ambigüedades en sus conceptos, por lo que podemos considerar que el tema del salario mínimo a nivel internacional sigue siendo un tema muy complejo.

Si bien estos Instrumentos Internacionales proporcionan una guía para el actuar de las naciones, México cuenta con una serie de instrumentos internacionales que le permitirán optimizar el derecho interno y poder proporcionar una mejor calidad de vida para los trabajadores y sus familias.

Situación del salario en varios países

En la actualidad, el tema de los salarios, ha adquirido gran importancia a nivel Internacional, la percepción que tiene cada país, se a originado de las crisis económicas que han afectado al mundo. Aunque los problemas que enfrentan los países son diferentes, podemos considerar que lo que se busca en la mayoría de los casos es una mejor calidad de vida para sus ciudadanos y de sus trabajadores, por lo que está parte tiene como objetivo realizar una síntesis de los principales acontecimientos en materia salarial de ciertos países desarrollados como en vías de desarrollo: Estados Unidos de América, China, España, Francia, Chile y Brasil.

2. China

Siendo uno de los países territorialmente más grandes del mundo, con una población superior a los 1, 349, 585,838 habitantes a finales del 2012, es considerado un país en vías de desarrollo con gran influencia internacional, cuenta con una economía en crecimiento que promete mucho. México estableció relaciones diplomáticas con China el 14 de febrero de 1972, que en la actualidad se han ido fortaleciendo.

Tanto China como México, han tenido en los últimos años una amplia cooperación en cultura, educación, economía y comercio; su idioma, su cultura y el sistema político que los rige nos distancian; pero, según el artículo 1 de la Constitución, con su última actualización en 2004, la “República Popular China es un Estado socialista bajo la dictadura democrática popular, dirigida por la clase obrera y basada en la alianza de los obreros y campesinos.”

A. Economía nacional

En la actualidad China se ha colocado dentro de las principales economías del mundo, de “2003 al 2007, las tasas de crecimiento del PIB de China fueron de 10.0%, 10.1%, 10.4%, 11.1% y 11.4%, respectivamente”⁵⁰; en el 2012, sigue siendo una economía realmente fuerte. Este crecimiento rápido, ha sido consecuencia de la explotación de la mayoría de la población, donde la discriminación de los trabajadores, las condiciones deplorables de trabajo, la migración, falta de fuerza sindical, la limitación de la huelga y la carencia de mejores condiciones salariales, son consecuencias que reducen la dignidad de vida de los trabajadores y de sus familias.

En la actualidad China se enfrenta a grandes problemas sociales, ya que su “desarrollo económico se basa en las empresas de propiedad estatal y en las exportaciones,”⁵¹ cuya competitividad depende de bajos costos laborales.

Además, de las condiciones antes mencionadas a las que se enfrentan los trabajadores en China, no son las únicas medidas que desfavorecen a los trabajadores; un ejemplo:

“Cuando las empresas extranjeras hacen negocios con las empresas propiedad del Estado, dependerá de los deseos del gobierno chino que puedan establecer una buena reputación sobre el cumplimiento de sus compromisos, y por ello el sistema jurídico formal no es tan importante.”^{6”52}

Aunado a lo antes mencionado, en China, la restricción a la información, a los medios de comunicación, a la prensa, como del internet, se ven limitados por considerarlos una amenaza, por lo que:

“El gobierno chino adoptó sus propios criterios y normas para la medición de la pobreza. El primero de los cálculos se hizo en 1986, con una muestra de 67 mil

⁵⁰ Lin, Li, “El derecho chino y el derecho mexicano desde una perspectiva comparada”, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, p. 16, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3020/6.pdf>

⁵¹ *Ibidem*, p. 16.

⁵² *Ídem*.

unidades familiares rurales, estableciendo en 206 *yuanes* el ingreso personal neto que en esas áreas equivalía al mínimo por debajo del cual no se garantizaba la subsistencia. Este ingreso mínimo se recalculó a 300 *yuanes* en 1990, a 625 en 2000 y a 825 (Dls 102) en 2005. Este nivel de ingreso “garantiza la satisfacción de las necesidades vitales básicas en las zonas rurales de China y, por tanto, es una medición objetiva, congruente con la realidad del país”.¹⁰ En realidad, a la luz de estándares internacionales, se trata de una medición de pobreza crítica o miseria. Los umbrales de ingreso monetario señalados son muy inferiores al estándar internacional de un dólar por día. Sin embargo, se trata de poblaciones en las que el ingreso monetario no es el elemento principal para la subsistencia.”⁵³

De acuerdo con este criterio y partiendo de la censura masiva de los medios de comunicación y de la veracidad de las estadísticas oficiales, el número y proporción de la población rural de China que se encuentra bajo el límite de pobreza ha registrado el siguiente avance:

1978	250 millones	30.7%
1986	125 millones	14.8%
1993	80 millones	8.7%
2000	30 millones	3.0%

En consecuencia, “el objetivo estratégico establecido por el gobierno chino para permitir que toda la población afectada por la pobreza en las áreas rurales contase con alimentación y vestuario suficientes hacia finales del siglo XX, ha sido básicamente alcanzado”.^{11»54}

Otro gran problema que se encuentra en China, es la desigualdad, ya que la creciente economía, donde la igualdad de ingresos para los trabajadores

⁵³ Ídem.

⁵⁴ Navarrete, Jorge, “La reorientación distributiva del desarrollo en China”, *ECONOMÍAUNAM*, volumen 3, número 8, 2006, <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econunam/pdfs/08/06jorgenavarrete.pdf>

urbanos y rurales se limita por las aportaciones que recibían en especie “(alimentos, vivienda, vestido, etcétera).”⁵⁵

Un claro ejemplo para conocer la situación social de China la podemos encontrar a continuación:

“Las rápidas reformas económicas pueden crear tensiones que conduzcan a la inestabilidad social. No es sorprendente, por tanto, que de cuando en cuando se informe de disturbios en áreas industriales y rurales. En el campo, los agricultores se quejan de impuestos excesivos, cobros y multas, así como de la incapacidad de los gobiernos locales de pagar las cosechas a los precios contratados. En las ciudades, los trabajadores protestan contra despidos masivos, retrasos en el pago de salarios y pensiones, aumento de los precios de los alimentos y expropiaciones u ocupaciones de tierras para desarrollos industriales. Debido a los riesgos sociales que enfrenta, el gobierno chino ha tenido que modular el ritmo de las reformas económicas y debe intervenir de tiempo en tiempo utilizando programas de bienestar social para mitigar conflictos sociales. Sin embargo, la mayoría de estos programas emergentes de beneficio social está descentralizada y operada por gobiernos locales o de comunidades vecinales. En consecuencia, el desarrollo social avanza penosamente, con medidas incompletas y aisladas, siendo inevitables las profundas diferencias regionales. Finalmente, estarán en peligro la legitimidad y el mandato gubernamental del Partido Comunista Chino si no consigue cumplir la promesa de un futuro de abundancia y satisfacer las crecientes exigencias de la población.”⁵⁶

B. Salarios a la alza.

Según el Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013: “Los salarios y el crecimiento equitativo publicado por la Organización Internacional del Trabajo”, establece, que China es el país que ha triplicado en la última década los salarios de sus trabajadores. Por lo que la Organización Internacional del Trabajo establece que

⁵⁵ *Ibidem.*

⁵⁶ *Ibidem.*

las cifras referentes al aumento salarial se refleja principalmente en las “empresas propiedad del Estado, conocidas como unidades urbanas, pero estudios independientes muestran que los salarios en las pequeñas y medianas empresas privadas también están aumentando drásticamente, aunque los niveles de remuneración son inferiores a los del sector público.”⁵⁷

En contraposición, el diario *The Wall Street Journal* del 17 de septiembre de 2012, señala que México es un lugar más barato para fabricar ciertos productos para el mercado estadounidense, ya que, el salario en manufactura en China, superó el de México, pero para poder comprender mejor las cantidades que ganan los trabajadores en China, tenemos que saber que hoy 3 de abril de 2013, 1 dólar estadounidense equivale a 6.26 *yuanes o renminbi* Chino.

Siendo China un país con una economía emergente, cuenta con una serie de salarios mínimos, esto dependiendo de cada provincia, la información de la Embajada de la República Popular China en México, señala que la ciudad de Shanghai elevará el salario mínimo mensual en un 13 por ciento hasta 232 dólares, después de los aumentos de sueldo implementados por varias ciudades del país en los últimos meses a fin de aliviar la escasez de mano de obra y el impacto de la inflación, según información del 28 de febrero de 2012.

Los aumentos salariales tratan de cumplir con lo establecido en la Ley Constitucional de la República Popular China en el artículo 42, párrafo segundo:

“El Estado crea, por todos los medios, condiciones para el empleo, refuerza la protección laboral, mejora las condiciones de trabajo y, sobre las base del desarrollo de la producción, incrementa las remuneraciones por el trabajo y los servicios de bienestar.”⁵⁸

⁵⁷ “China: ¿final de un modelo de producción basado en bajos salarios?”, Organización Internacional del Trabajo, Informe Mundial del Salario 2012/13, Ginebra, 2012, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_194033/lang--es/index.htm

⁵⁸ “Ley Constitucional de la República Popular China”, última actualización en 2004, <http://www.wipo.int/wipolex/es/details.jsp?id=6634>

Por lo que el gobierno chino prevé que para el 2015, el salario mínimo aumentara un 40% en las zonas urbanas, según la página de la BBC del 6 de febrero de 2013, esta cantidad sigue siendo muy baja, en “Estados Unidos los salarios son de alrededor de 3.300 dólares mensuales. En China, los salarios variaban desde 250 dólares en el sector privado a 440 en las empresas públicas. Si estas cifras se ajustan considerando el menor costo de la vida en China, representan el equivalente de entre 400 y 700 dólares mensuales.”⁵⁹

C. Poder adquisitivo chino

En China los salarios han aumentado dando paso a un mayor poder adquisitivo, por lo que los chinos tendrán suficiente poder “adquisitivo para comprar 14% de los bienes en el mundo para el 2015.”⁶⁰ Esto, no significa que todos los pobladores de China puedan tener acceso a una mejor calidad de vida, el precio de los alimentos como de las viviendas aumentarán con rapidez, afectando a al sector más pobre, aun un cuando se considere a China como el segundo mercado a nivel internacional superado sólo por Estados Unidos de Norte América.

Ahora bien, según información de la Organización Mundial del Turismo en el 2012, se produjeron 83 millones de viajes internacionales de chinos, produciendo una derrama de 102 000 millones de dólares estadounidenses, lo que representa el aumento del poder adquisitivo de los chinos, representando solo un porcentaje reducido de la población, es la que tiene acceso a salarios y ganancias tan altas, por lo que concluye que la distribución de la riqueza no es equitativa.

3. España

España es un país peninsular que cuenta con 47, 370,542 habitantes, ingresó a la Unión Europea en 1986, además cuenta con una amplia diversidad lingüística y

⁵⁹ Op. cit., nota 18, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_194033/lang-es/index.htm

⁶⁰ “China será el segundo gran consumidor”, Shanghai , 13 de junio de 2011, <http://www.cnnexpansion.com/economia/2011/06/13/china-sera-el-segundo-gran-consumidor>

cultural, pero con una economía basada en la industria manufacturera, servicios, turismo y agricultura.

España cuenta con una forma de Gobierno monárquico constitucional, con un parlamento bicameral, es decir “el rey como jefe de Estado, un presidente, surgido de la mayoría en el Congreso de los Diputados, como jefe del gobierno.”⁶¹ Asimismo la Constitución española, define la forma política del Estado español como una “Monarquía parlamentaria” y considera que la Constitución se fundamenta en la “indivisible unidad de la Nación española.”

A. Situación económica

El panorama actual de España es grave, ya que en los últimos 4 años se han mantenido los efectos de una crisis económica, propiciando desempleo y pobreza a las familias españolas. Las causas de la situación en la que se encuentran pueden ser variadas, el colapso de sector inmobiliario, el turismo, la pérdida de competitividad y la caída de la demanda interna, como el endeudamiento del 11% de su PIB en 2009, fueron factores que repercutieron en la población de España.

El aumento del desempleo, el precio de los alimentos, el transporte, otros bienes y servicios que consumen los españoles, han causado malestar en el pueblo español, ya que la falta de mejores salarios y empleos no permiten la recuperación de la economía nacional.

Según la investigación de Ángel Gurría, Secretario General de la OCDE del 29 de noviembre de 2012, España tiene que tomar ciertas medidas, “la incertidumbre pesa sobre el sector bancario, está encareciendo la financiación soberana y creando un círculo vicioso con la resolución del problema de la deuda pública. La estabilización del sistema financiero permitirá también que el crédito y la inversión vuelvan a fluir para generar actividad.”⁶² Pero estas medidas no

⁶¹ Aguirre, Pedro, “ESPAÑA, Sistemas políticos y electorales contemporáneos”, México, 2A. ED. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/526/4.pdf>

⁶² Intervención de Ángel Gurría, Secretario General OCDE, “La Economía Española en el Contexto Global y Europeo: Análisis y Recomendaciones desde la OCDE”, Madrid, 29 de Noviembre 2012, <http://www.oecd.org/about/secretary-general/laeconomiaespaolaenelcontextoglobalyeuropeoanalisisyrecomendacionesdesdelaocde.htm>

traerían una situación mejor para la generación de empleos o aumento al salario, solamente se propiciaría el endeudamiento de la población con la banca y la consideración del trabajo en base a la oferta y la demanda.

El desempleo al que se enfrenta España, según la encuesta de población activa del Instituto Nacional de Estadística, asciende a 6, 202,700 de personas, lo que representa el 27,16% de la población activa, “lo que representa el nivel más alto de la OCDE (donde el promedio es del 8%). El inestable entorno macroeconómico actual parece sugerir que el desempleo en España seguirá siendo muy elevado durante los próximos años.”⁶³

Por otro lado los trabajadores temporales, migrantes y jóvenes son considerados como los más afectados, por la falta de empleos, la tasa de desempleo de los inmigrantes parados a finales del 2008 era de 410,960 trabajadores representando el 13.13% de la población total de ese año. Entre los jóvenes de 15 a 24 años, el desempleo ha alcanzado 810,280 jóvenes parados en 2008, una cifra muy superior al promedio de la OCDE del 16,7%.”⁶⁴ Recordemos que la Organización Internacional del Trabajo menciona que los salarios mínimos son indispensables para reducir la pobreza laboral, esto quiere decir que los “salarios mínimos reducen la pobreza y protegen a los trabajadores vulnerables. Sus niveles reflejan tanto las necesidades de los trabajadores como las exigencias del desarrollo económico.”⁶⁵

a. La moderación salarial

Este criterio propone una negativa a la congelación del salario, con el fin de proporcionar una mayor inversión productiva a las empresas, para que éstas

⁶³ INFORMACIÓN SOBRE MERCADO DE TRABAJO DE JÓVENES, PERSONAS CON ISCAPACIDAD, EXTRANJEROS, MAYORES DE 45 AÑOS y MUJERES, mayo 30 de 2011, www.sepe.es/.../pdf/IMT_2009_Datos2008_Estatal_Colectivos.pdf

⁶⁴ Perspectivas OCDE: España Políticas para una Recuperación Sostenible, Octubre 2011, <http://www.oecd.org/spain/44660757.pdf>

⁶⁵ Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013, “Los salarios mínimos son indispensables para reducir la pobreza laboral, dice la OIT”, 7 de diciembre de 2012, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_194759/lang--es/index.htm

puedan producir más con el fin de que las ganancias como los precios también se muestren limitados con el objetivo de mejorar la competitividad de los bienes y servicios de las empresas. Este proyecto también fija el porcentaje de los aumentos que se realizaran, así como el período de actualización de los mismos sin considerar la situación económica del país. Aunque se mantiene una cláusula que permite la actualización de los salarios en base al Índice de Precios al Consumidor. Por otra parte, esta medida es sólo una parte de un todo, el cual, tiene como objetivo establecer una mayor flexibilidad en las contrataciones como en las negociaciones sindicales.

El Segundo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 publicado el 6 de febrero de 2012 en el Boletín Oficial del Estado, se establecen los criterios de aplicación y desarrollo de los mismos, este acuerdo surge como repuesta a la situación económica en la que se encuentra España, pero las medidas que se implementan abordan la flexibilidad interna, afectan temporalmente al trabajador en el espacio donde realiza su trabajo, en el tiempo de trabajo, conceden al empresario la distribución del 10% de la jornada laboral, así como de cinco días, modifica las funciones del trabajador en relación a las tareas, la organización del trabajo, la tasa salarial, vinculan la situación y resultados de la empresa o de la productividad de la misma. Con estas medidas implementadas, se pretende conseguir reactivar la economía en España, como el empleo, pero lo que se logra con estas medidas es propiciar temor a los trabajadores así como incertidumbre en su relación laboral. La complejidad de este acuerdo nos permitiría abordar un análisis de la situación en la que se encuentra inmersa España en materia laboral, pero por la misma complejidad del tema solo mencionamos una parte superficial.

Según el Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2011, realizado por la Organización Internacional del Trabajo se “sostiene que el adagio, la moderación de salarios lleva a la creación de empleos, es un mito, e invita a adoptar una estrategia de recuperación integral, basada en los ingresos. Esto además ayudaría

a estimular las inversiones y al mismo tiempo reduciría las excesivas desigualdades en los ingresos.”⁶⁶

a.1. Salario y poder adquisitivo

Según el Ministerio del Empleo y de la Seguridad Social de España el salario mínimo interprofesional es “La cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo en cualquier actividad de la agricultura, industria o servicios, sin distinción de sexo u edad de los trabajadores, sean fijos, eventuales, temporeros y personales al servicio del hogar familiar.”⁶⁷

El salario en España es determinado por el Gobierno en base a una consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, así como de otros factores como el Índice de Precios al Consumidor, la economía nacional, entre otras. Dicha fijación del salario se llevará a cabo en el lapso de un año, mientras la cuantía se fija en salario/día y salario/mes y sólo para los empleados de hogar será salario/hora.

El Real Decreto 1717/2012, del 28 de diciembre, fija el salario mínimo interprofesional para 2013,⁶⁸ el cual queda fijado en 21.51 euros/día o 645.30 euros/mes, según la fijación del salario, la cual será por días o por meses. Los empleados de hogar percibirán un salario mínimo de 5.05 euros por hora, efectivamente trabajada. Quedando prohibido que los salarios profesionales sean inferiores a 30.57 euros por jornada legal en actividad.

Aún después de estos aumentos España tiene salarios bajos que según el Instituto Nacional de Estadística en su Encuesta de Presupuestos Familiares del 29 de octubre de 2012, se establece que el “gasto medio por hogar en 2011 fue de

⁶⁶ Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2011 - La OIT dice que el mundo avanza hacia una nueva y más profunda recesión del empleo y advierte sobre un aumento de la tensión social, 31 de octubre de 2011, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_166396/lang-es/index.htm

⁶⁷ Información relacionada al salario mínimo Interprofesional, 20 de abril de 2013, <http://www.empleo.gob.es/es/informacion/smi/contenidos/quees.htm>

⁶⁸ Boletín Oficial del Estado, Número 314, lunes 31 de diciembre de 2012, <http://www.empleo.gob.es/es/Guia/pdfs/pdfsnuv/RD171712.pdf>

29,482 euros, lo que supuso un descenso de un 1,0% respecto al año anterior. El gasto medio por persona apenas varió respecto del año 2010 y se situó en 11,137 euros anuales.”⁶⁹ En este contexto los mayores incrementos se vieron reflejados en los alquileres, en la electricidad, el agua, el gas y otros combustibles.

Entre 2006 y 2011 los hogares españoles marcaron un descenso en la compra de automóviles, muebles, equipos audiovisuales y computadoras, por lo que el gasto en los hogares españoles se ha visto mermado, los artículos para vestir o calzar disminuyeron, así como los gastos en espectáculos y cultura descendieron un 4,1% aunque el gasto en alimentos como en bebidas alcohólicas se mantuvo.

Por todo lo dicho anteriormente, podemos concluir que España ha realizado una serie de reformas, pero ciertas medidas incluyen “cambios normativos para abordar la dualidad del mercado laboral; promover la flexibilidad interna (la posibilidad de ajustar los salarios y la jornada de trabajo en lugar de recurrir al despido), ofrecer bonificaciones para las empresas que contraten a jóvenes, a trabajadores no calificados, a mujeres y a desempleados de larga duración; reformar la negociación colectiva; y mejorar la intermediación del mercado laboral y la prestación de los servicios de empleo.”⁷⁰ Esta es la realidad a la que se enfrentan los españoles, así como la falta de empleos repercute en la sociedad como en el consumo de la misma población.

4. Francia

Siendo uno de los miembros fundadores de la Unión Europea en 1952, como una de las 5 potencias económicas mundiales, después de Estados Unidos de América, China, Japón y Alemania, cuenta con una población de 65, 951,611 habitantes y una economía basada en los servicios, el cual contribuye con el 79,5% del PIB, mientras que el sector industrial y agrícola proporciona el 18,7%

⁶⁹ Encuesta de Presupuesto Familiar 2011, Instituto Nacional de Estadística, 29 de octubre DE 2012, <http://www.ine.es/prensa/np742.pdf>

⁷⁰ Perspectivas OCDE: España Políticas para una Recuperación Sostenible, Octubre 2011, p. 9., <http://www.oecd.org/spain/44660757.pdf>

del PIB. Pero las principales áreas en las cuales se desarrolla su economía son la industria química, la biofarmacéutica, la agrícola, automotriz, aeronáutica y aeroespacial.

Su forma de gobierno según el artículo 1° de su Constitución, establece que “Francia es una Republica indivisible, laica, democrática y social...” en si, es un sistema “semipresidencial donde reside un primer ministro y un gabinete responsable ante el Parlamento,”⁷¹ el cual está formado por una Asamblea Nacional (Cámara baja) y un Senado (Cámara alta).

A. Situación económica del país

Según el artículo la Economía Francesa se estanca, publicado en la revista CNNEXPANSIÓN se establece que “El crecimiento de la economía de 2 billones de euros ha estado en torno a cero desde mediados de 2011, se prevé que nuevamente sea cero en 2013, socavando los esfuerzos del Gobierno por reducir el desempleo.”⁷²

Por otra parte, Francia trata de aumentar el crecimiento económico a través de la inversión pública, ya que, la tasa de desempleo en Francia se ubicó en 11.5% es decir 3 millones 225 mil desempleados en el 2013.

Ahora, la economía francesa se ha visto afectada por los efectos de la crisis económica, por lo que el Gobierno francés ha privatizado parcial o totalmente muchas empresas, aunque el Gobierno mantiene su participación en ciertos sectores de importancia para el desarrollo del país, como la energía, la industria militar, entre otras.

Francia se centra principalmente en una economía basada en el sector servicio, como ya mencionamos antes, pero con un gran número de desempleados, el Gobierno francés a establecido el Programa de Estabilidad, para el periodo 2011-2014, se prevé, que la demanda de productos, se fije para el

⁷¹ Aguirre, Pedro, “FRANCIA, Sistemas políticos y electorales contemporáneos”, 2A. ED. p. 4., <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/522/4.pdf>

⁷² “Economía de Francia se estanca”, París, 27 de marzo de 2013 <http://www.cnnexpansion.com/economia/2013/03/27/la-economia-francesa-se-contrae-03>

mercado interno y no para el mercado externo, así como una disminución en la tasa de desempleo, pero en el contexto en el que se encuentra Francia, el Gobierno francés, se necesitará la creación de reformas que permitan mayor creación de empleos de calidad.

B. Realidad salarial

Según información del Ministerio de Asuntos exteriores francés, Francia “necesita acelerar el ritmo del crecimiento de su economía y mejorar el equilibrio de sus intercambios. Para ello se ha enfocado en una política de reactivación económica, que se basa en el aumento del poder adquisitivo de las familias.”⁷³ Por lo que, conocer el salario mínimo legal en Francia, permite comprender mejor la situación de su población, el salario mínimo por hora es de 9.43 euros, por mes es 1430.22 euros correspondiente a 151.67 horas de trabajo. Estas medidas son aplicables para mayores de 18 años, como para el sector público y privado.

Entre las medidas para reducir el desempleo se encuentra la reducción de un porcentaje determinado de los salarios, con el fin de poder pagar los salarios de los aprendices y de los trabajadores jóvenes que sean contratados a través de contrato profesional. Estas medidas se basan en relación a la edad como la duración del contrato, excepto para los trabajadores menores de 18 años que tiene menos de 6 meses trabajando, por lo que las deducciones quedan de esta manera, 10% puede ser practicado cuando el joven empleado tengan entre 17 y 18 años y el 20% cuando el joven empleado tenga menos de 17 años de edad. Quedan excluidos los empleados de salario mínimo cuyo horario de trabajo no sea controlable.

Por esto, satisfacer ciertas necesidades en Francia es una tarea que se ha ido complicando el aumento de los precios en los alimentos, como en los servicios, provocando la reducción en el consumo de los ciudadanos franceses.

⁷³ Información proporcionada por France Diplomatie, 2008, <http://www.diplomatie.gouv.fr/es/descubrir-francia-3160/economia/panorama-de-la-economia-francesa/article/introduccion-6378>

5. Estados Unidos de América

A nivel internacional Estados Unidos de América es la primera economía, donde la libre empresa es la base de su desarrollo, el Gobierno es el encargado de regular las actividades de estas empresas, a través de normas protectoras del trabajo, calidad de los productos, etcétera.

Con una población de más de 310, 384,000 habitantes según la Organización Mundial de la Salud, Estados Unidos es un país con una gran diversidad de actividades económicas, de las cuales destacan la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la pesca, la minería, la industria, los energéticos, el turismo, el transporte, el comercio exterior, entre otras. Además su Producto Interno Bruto es de 15,04 billones de dólares anualmente.

Estados Unidos de América es una República Presidencial Federal, con una división tripartita: Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Cuenta con un presidente y un vicepresidente, en cuanto al congreso se encuentra conformado por el Senado o Cámara alta y la Cámara de Representantes o Cámara baja.

A. Realidad social y poder adquisitivo

Estados Unidos se encuentra en un proceso de recuperación económica, pero los desacuerdos entre el Partido Demócrata y el Partido Republicano podrían ocasionarte grandes consecuencias en su economía y en la ciudadanía.

Lo que se espera, es un crecimiento económico, como del empleo, pero el endeudamiento en el que se encuentra, compromete la mayor parte de su PIB, propiciando recortes en diferentes áreas o programas, entre los que se prevé una reducción al programa de seguridad social.

Por otro lado, el mercado laboral se está recuperando a través de un programa relativamente robusto creado desde el segundo semestre de 2011, con el fin de disminuir la tasa de desempleo, ya que en abril del 2013, todavía hay 11,7 millones de personas desempleadas. Sin embargo, “el desempleo de larga duración se mantiene elevado (“menos de 4.4 millones de desempleados”⁷⁴), y la

⁷⁴ Empleo y acciones, receta para EU, 06 de mayo de 2013, <http://www.cnnexpansion.com/economia/2013/05/06/economia-estados-unidos-empleo-sp-500>

preocupación ante la posibilidad de que la tasa natural de desempleo esté aumentando.”⁷⁵ Pero según información de la Organización Internacional del Trabajo “los trabajadores pobres constituyen más de 7 por ciento de todos los trabajadores en Estados Unidos.”⁷⁶

“Es cierto que el mercado laboral actual se está normalizando para aquellas personas que han estado desempleadas durante un corto tiempo, pero las cosas están lejos de normalizarse para aquellos que llevan sin trabajo seis meses o más. En marzo, representaron el 39.6%, o 4.6 millones de los desocupados, una cifra que ha cambiado poco desde el 40.2% del mes anterior y el 41.7% del año previo.”⁷⁷ Además, el Gobierno estadounidense ha establecido una serie de nuevas reformas que permitirán solucionar los contratiempos que se presenten en su país, con el fin de solucionar su economía nacional.

El impacto de las reformas que se prevén como los recortes al gasto podrían afectar a una parte de la población, ya que las medidas propuestas se basan en:

- Otorgar licencias sin goce de sueldo por treinta días en la mayoría de las agencias federales, los trabajadores sujetos a estas medidas trabajarán menos días.
- Los funcionarios públicos sujetos a estas medidas, tienen prohibido trabajar durante unos días en los cuales no percibirán salarios.
- También se reducirán los contratos, como los subsidios federales en las cuales se engloban las escuelas y los aeropuertos de los estados.

⁷⁵ Fondo Monetario Internacional, Estudios económicos y financieros, Perspectivas económicas las Américas, Restableciendo flexibilidad y fortaleza, p. 4., <http://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/reo/2012/whd/wreo0412s.pdf>

⁷⁶ Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013: Los salarios mínimos son indispensables para reducir la pobreza laboral, dice la OIT, 7 de diciembre de 2012, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_194759/lang--es/index.htm

⁷⁷ Fed, con armas limitadas ante desempleo, 08 de abril de 2013, <http://www.cnnexpansion.com/economia/2013/04/08/fed-con-armas-limitadas-ante-desempleo>

Pero se establece que la “Oficina de Presupuesto del Congreso ha estimado que la economía podría producir 750,000 empleos menos de tiempo completo como resultado de los recortes forzosos de gastos si permanecen en vigor durante todo el año natural.”⁷⁸ Por lo que estas medidas podrían ocasionar grandes consecuencias en las diferentes áreas económicas de Estados Unidos.

Según la revista CNNEXPANSIÓN del martes 12 de febrero de 2013, se cita la declaración del presidente de los Estados Unidos, Barack Obama, en la cual propuso “elevar el salario mínimo federal a 9 dólares la hora, para aumentar los ingresos de las familias del país.” Lo que se consideraría una de las reformas más adecuadas para el restablecimiento y funcionamiento de la economía nacional.

Pero en la actualidad los trabajadores tienen derecho a un salario mínimo legal, de 7.25 dólares por hora, existen estados de la unión americana en los cuales el salario mínimo puede ser más alto que lo que se establecen la Ley Federal, como es el caso de *New México* 7.50 dólares por hora, *Colorado* 7.78 dólares por hora, *California* 8.00 dólares por hora, *Arizona* 7.80 dólares por hora, *Ohio* 7.85 dólares por hora, *Florida* 7.79 dólares por hora, entre otros. Los estados que manejan un salario mínimo igual al federal son: *Texas, Utah, Nebraska, New York, New Jersey, Wisconsin, Virginia*, entre otros. En contra posición, existen estados de la unión americana que cuentan con salarios mínimos inferiores a los establecidos por la ley, los cuales son: *Minnesota* con un salario de 6.15 para las empresas con ingresos mayores a 625,000 dólares anuales y 5.25 para empresas con ingresos menores al antes mencionado, *Wyoming* 5.15 dólares por hora, *Arkansas* 6.25 dólares por hora para los empleadores que tengan 4 más trabajadores, *Georgia* 5.15 dólares por hora para empleadores con 6 o más trabajadores y la jurisdicción al Estado de Puerto Rico de 4.10 dólares por hora. Pero existe la excepción del Estado de *Washington* que cuenta con un salario

⁷⁸ Sahadi, Jeane, Recortes impactan a la economía de EU, 01 de marzo de 2013, <http://www.cnnexpansion.com/economia/2013/03/01/recortes-en-eu-cuando-golpearan>

mínimo de 9.19 dólares por hora, el cual será actualizado anualmente en base a la inflación como al Índice de Precios al Consumidor.⁷⁹

Ahora, los constantes cambios, las crisis económicas, el endeudamiento del país, el desempleo, entre otros factores, nos muestran que el poder adquisitivo de los salarios se vio afectado, ya que los costos de los productos básicos aumentaron.

Según datos del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos, cuando los ingresos de las familias aumentan, los gastos de las familias también, pero estos gastos anuales pueden variar según el nivel de ingresos de los hogares, ya que para una familia conformadas por uno o dos niños, esposa y esposo van de \$8,760 dólares a \$9,970 dólares en promedio, esto para los hogares con ingresos inferiores a \$59,410 dólares anuales, desde \$12,290 dólares a \$14,320 dólares con ingresos mayores a \$59,410 dólares a \$102,870 dólares, pero en hogares que perciben más de \$102,870 dólares el gasto que se realiza es de \$24,510 dólares.⁸⁰ El mayor gasto que realizan las familias es en la vivienda, la alimentación, cuidado de los niños y su educación, transporte, salud y ropa.

El Índice de Precios al Consumidor para los consumidores urbanos muestra un aumento del 2.0 por ciento en los artículos de consumo de los últimos 12 meses, así como un incremento del 0,7 por ciento en febrero de 2013. El aumento en las gasolinas subió un 9,1 por ciento. Así, la electricidad, el gas natural y el aceite combustible tuvieron un aumento del 5,4 por ciento, por lo que, en Estados Unidos de América se discute sobre la posibilidad de un aumento al salario mínimo, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Los cambios y discusiones que se avecinan en los Estados Unidos de América, pintan un panorama si bien entusiasta, tardado, ya que este aumento tendrá que ser discutido en toda el país, cierto es que la constante crisis

⁷⁹ Información proporcionada del UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR, primero de enero de 2013, <http://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm>

⁸⁰ Información proporcionada por el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos en el artículo "Expenditures on Children by Families, 2011" <http://www.cnpp.usda.gov/Publications/CRC/crc2011.pdf>

económicas en las que se ha visto involucrado el país, como del gran déficit en que se encuentran, retrasara el mejoramiento de los salarios de los trabajadores.

6. Chile

La Republica de Chile es un país con una población de 17, 216,945 habitantes, cuenta con un con un sistema de gobierno republicano democrático presidencial, así como un congreso bicameral. En cuanto a su economía nacional se basa en un alto nivel de comercio exterior y una reputación de fuertes instituciones financieras.

En Chile las exportaciones representan más de un tercio de su PIB, las materias primas y el cobre ofrecen una parte de los ingresos del país. Además, su moneda, el peso chileno se cambia a \$1 dólar americano por \$469,52 pesos chilenos y en contra posición con nuestra moneda, \$1 peso mexicano equivale a \$38.88 pesos chilenos.

A. Realidad nacional

Las condiciones en las que se encuentra Chile, muestran un panorama de desarrollo, en el cual el crecimiento económico facilitara la creación de nuevos empleos, eliminación de la pobreza y la oportunidad de alcanzar un mejor desarrollo. En este sentido, el gobierno de Chile ha establecido mecanismos para aumentar la productividad del sector privado como público a través del control de la inflación, reducción de la tasa de desempleo y del déficit fiscal.

Por otra parte, se prevé aumentar la inversión extranjera, modernizar el Estado, facilitar la competencia a través de la innovación, la productividad, entre otras áreas. Ahora, las reformas implementadas para generar este desarrollo se llevan acabo con el objetivo de lograr los resultados para 2018.

En Chile, la ministra del Trabajo y Previsión Social, como su colega de Hacienda, anunciaron el 8 de junio de 2012, que enviarán un proyecto de ley al Congreso con el fin de permitir la flexibilidad laboral durante escenarios de crisis económica, en el cual la reducción de salarios y jornadas de trabajo permitirán estabilizar la economía nacional, está ley se enfocaría en buscar que el trabajador

como el que lo contrata, puedan acordar una disminución en el sueldo, con el fin de no despedir al trabajador. "La idea es que se puedan poner de acuerdo trabajadores y empleadores para reducir la jornada a la mitad y percibir el 75 por ciento de su sueldo. Por otra parte se crearía un seguro de cesantía hasta por cinco meses"⁸¹ Los comentarios en favor de esta ley, señalan que cuando las exportaciones caen, las empresas no pueden seguir pagando los salarios, considerando que es más conveniente reducir el salario sin que se le tenga que despedir. Pero el problema radica en que si los trabajadores mantienen sus empleos y los salarios son bajos, la calidad de vida de los trabajadores se vera afectada, con ella, las de sus familias. Por lo que el Gobierno chileno debe de crear trabajos de calidad para poder reducir la pobreza y la desigualdad que existe, según información de la Organización para el Desarrollo Económico y la Cooperación, "Chile debe invertir más en empleo y en políticas sociales activas para reducir sus altos niveles de pobreza y desigualdad en los ingresos"⁸²

Por lo que la Organización para el Desarrollo Económico y la Cooperación, que a través de los estudios sobre mercado laboral y políticas sociales de Chile, llegan a la conclusión de que se necesitan crear políticas sociales más eficaces para propagar los beneficios del crecimiento de manera uniforme y reducir la desigualdad, ya que, la gente joven y las mujeres en particular tienen dificultades para integrarse al mercado laboral.

a. Reducción salarial

Tras la crisis económica y el desplome de las economías emergentes, Chile implementó medidas para reducir la jornada laboral de 48 horas semanales a 45 horas por semana, esta medida se implementó el 1º de Enero del 2005. Por lo que las empresas reducirán las horas para laborar en la semana y por ende justifica la

⁸¹ Gobierno Chile anuncia ley para reducir sueldos y jornadas laborales, 6 de agosto de 2012, <http://www.laestrella.com.pa/online/al-minuto/2012/06/08/al-min-gobierno-chile-anuncia-ley-para-reducir-sueldos-y-jornadas-laborales.asp>

⁸² Chile debe crear más y mejores trabajos para reducir la pobreza y la desigualdad, afirma la OCDE, 6 de abril de 2009, <http://www.oecd.org/chile/chiledebecrearmasymejores-trabajosparareducirlapobrezayladesigualdadafirmalaocde.htm>

baja a los salarios de los trabajadores, ya que solamente se pagará lo correspondiente al tiempo trabajado.

Por otro lado, en la revista de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe número 90, de diciembre de 2006, se publicó el artículo “La rigidez de los salarios en Chile,” donde se analizan, los acontecimientos de dos crisis económicas, la del 1997, en la cual hubo una recuperación hasta 1999, donde no hubo un crecimiento económico como de empleos, ni la disminución del desempleo. Posteriormente en el 2000 y 2004 paso lo mismo y se consideró que los salarios en Chile son rígidos, por lo que en respuesta a los estragos de la crisis económica, que se vive “han surgido tres propuestas de política diferentes: algunos economistas proponen reducir el salario mínimo, otros la introducción de un salario mínimo específico, más bajo que el general, para jóvenes entre 18 y 24 años, finalmente, algunos proponen la introducción de un componente variable de las remuneraciones a partir de salarios participativos.”⁸³

Así que la reducción salarial que se está dando con la reducción de la jornada laboral ha afectado la estabilidad laboral de los trabajadores y se estima un futuro complicado.

a.1. Valor del trabajo y su poder adquisitivo

Es necesario comprender que al mencionar el valor del trabajo, hago referencia al salario que perciben los trabajadores por el trabajo que realizan. Por tal motivo el salario mínimo mensual que ha establecido el gobierno chileno corresponde a \$193,000 pesos chilenos, según la ley N° 20.614.

Por otro lado, el poder adquisitivo de los sueldos en Chile, lo podemos deducir en basé al precio de los productos que se venden en los supermercados, los cuales pueden variar dependiendo de la ubicación, entre estos productos encontramos que el kilo de papa que cuesta entre \$570 a 699 pesos chilenos, el kilo de tomate entre \$690 a 999 pesos chilenos, el kilo de manzana se encuentra entre \$599 a 1,159 pesos chilenos, el kilo de uva \$1,390 a 2,380 pesos chilenos,

⁸³ MARINAKIS, Andrés, “La rigidez de los salarios en Chile”, revista de la CEPAL 90, diciembre 2006, p. 137., <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/27643/LCG2323eMarinakis.pdf>

una lechuga entre \$550 a 849 pesos chilenos, un litro de leche entera fluida \$569 a 689 pesos chilenos, una bolsa de 900 gramos de leche entera en polvo \$2,940 a 3,999 pesos chilenos, un kilo de pechuga de pollo entre \$1,798 a 2,498 pesos chilenos, un kilo de filete de res entre \$8,698 a 9,990 pesos chilenos, un kilo de huevo entre \$1,190 a 1,689 pesos chilenos, un kilo de azúcar entre \$549 a 589 pesos chilenos, un litro de aceite maravilla cuesta entre \$1,130 a 1,689 pesos chilenos.⁸⁴ Por tal motivo puedo precisar que Chile es un país en el cual el costo de vida es muy caro.

7. Brasil

El nombre oficial del Brasil es República Federativa del Brasil, la cual cuenta con una forma de gobierno republicano federal multipartidista con dos Cámaras Legislativas (Cámara de Senadores y Cámara de Diputados), con una población de 201, 009,622 habitantes, además la economía brasileña se encuentra bien desarrollada en el sector agrícola, minero, manufactura y servicios. La moneda de Brasil es el Real, el cual equivale a dos reales por un dólar.

A. Crecimiento económico

Según información de la Organización para el Desarrollo Económico y la Cooperación, Brasil ha basado su crecimiento económico en la inversión pública, así como en los programas sociales que movilizan recursos en todo el país. El objetivo que busca conseguir Brasil es tener una economía fuerte como un desarrollo social prospero.

A partir del 2010 y 2011, la economía brasileña presentó un crecimiento y una desaceleración, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe a través del Informe macroeconómico de América Latina y el Caribe de junio de

⁸⁴ Información sacada de la página de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias -ODEPA-, respecto a los precios actualizados al 12 de abril de 2011., http://www.odepa.gob.cl/jsp/menu/precios/precios_consumidor.jsp;jsessionid=855D4E9CE1D82315A69DEF5C9CE4A5DA

2012, señala que “la disminución de la tasa de crecimiento no repercutió en el buen desempeño del mercado laboral.

En 2011 se anotó la menor tasa de desempleo registrada (6,0%) y continuó la fuerte expansión del empleo formal, que sumaron 1,7 millones de puestos de trabajo, cifra que, sin embargo, fue inferior al récord anotado en 2010 de 2,2 millones de empleos. Las remuneraciones de los asalariados privados formales continuaron aumentando,” Junto con ello, el comercio exterior tuvo un incremento, las exportaciones crecieron 26,7% y las importaciones aumentaron un 24,5% según CEPAL. De esta forma, la política económica brasileña se enfocó en la política fiscal encaminada a la recaudación tributaria y un mejor control en el gasto corriente.

En este contexto, la actividad económica después de su rápido crecimiento en 2010, se vió desacelerada en el 2011, cambio la industria manufacturera y la minera se estancaron.

“Los esfuerzos de Brasil para combatir la pobreza, reducir la desigualdad de ingresos y reforzar la cohesión social están dando sus frutos”.⁸⁵

a. Salario y productividad.

La Organización Internacional del Trabajo señala que las “economías emergentes y en desarrollo han utilizado los salarios mínimos como un medio para proteger a los más vulnerables. Brasil, por ejemplo, aumentó considerablemente su salario mínimo. Comenzó en 2005 y continuó haciéndolo aún durante los peores meses de la crisis.”⁸⁶

El escenario en Brasil demuestra que en el 2012 se continuó con la creación de empleos, como las remuneraciones, aunque de una manera más lenta, pero en el 2013, el salario mínimo ascendió \$678 reales, aproximadamente

⁸⁵ Brazil: better co-ordination needed to support sustained and equitable growth, 19 de marzo de 2013, <http://www.oecd.org/newsroom/brazil-better-co-ordination-needed-to-support-sustained-and-equitable-growth.htm>

⁸⁶ Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013: Los salarios mínimos son indispensables para reducir la pobreza laboral, dice la OIT, 7 de diciembre de 2012, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_194759/lang--es/index.htm

339 dólares estadounidenses, por lo que podemos apreciar que el gobierno de Brasil a dirigido una política salarial en beneficio de sus trabajadores ya que, según información de la Organización Internacional del Trabajo, se permite eliminar la idea, que los salarios bajos admiten una mayor competitividad, las acciones en respuesta a los efectos de la crisis económica internacional, fueron, elevar el salario mínimo, crear el seguro de desempleo y un programa de bolsa familiar. En cuanto al programa bolsa familia, este es un mecanismo muy interesante ya que proporciona ayuda financiera a familias brasileñas, condicionándolas a cumplir con requisitos en beneficio de sus hijos y en materia educativa como de salud. Por otra parte, el seguro de desempleo no fue creado en este año, sino solamente fue expandido. En cuanto al aumento del salario mínimo brasileño en las crisis económicas, constituye un beneficio social y una política ágil, ya que estimula el consumo interno, así los constantes reajustes han facilitado el desarrollo económico brasileño.

Además, desde otro punto de vista podemos apreciar que el aumento de los salarios significa que “durante los últimos cuatro años, Brasil logró reducir de manera significativa los índices de pobreza y desigualdad. El coeficiente de *Gini*⁸⁷ bajó de 0.56 en 2000 a 0.53 en 2007 y el número de trabajadores cuyos rendimientos eran inferiores a la línea de pobreza cayó de 23% en 1999 a 14% en 2006.”⁸⁸

⁸⁷ El índice de *Gini* mide hasta qué punto la distribución del ingreso (o, en algunos casos, el gasto de consumo) entre individuos u hogares dentro de una economía se aleja de una distribución perfectamente equitativa. Una curva de Lorenz muestra los porcentajes acumulados de ingreso recibido total contra la cantidad acumulada de receptores, empezando a partir de la persona o el hogar más pobre. El índice de *Gini* mide la superficie entre la curva de Lorenz y una línea hipotética de equidad absoluta, expresada como porcentaje de la superficie máxima debajo de la línea. Así, un índice de *Gini* de 0 representa una equidad perfecta, mientras que un índice de 100 representa una inequidad perfecta. Banco Mundial, Grupo de investigaciones sobre el desarrollo, <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:3UloUOR7WRoJ:datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=mx&client=firefox-a>

⁸⁸ Berg, Janine, “BRASIL EL SALARIO MÍNIMO COMO RESPUESTA A LA CRISIS”, Organización Internacional del Trabajo, Notas sobre la crisis, http://www.oitchile.cl/oit_notas_crisis/oit_crisis/Pdfs_esp/Brasil2.pdf

La información de los salarios mínimos en Brasil, muestran que en un lapso de 15 años, se incrementó, así como la expansión en la ocupación y formalización de empleos, tanto en el sector público como privado. Por lo tanto, el salario mínimo en Brasil, ha logrado mejorar la condición de vida (trabajo y reducción de pobreza), así como la desigualdad que existe y fortaleciendo el mercado interno del país.

“El crecimiento económico se caracteriza por presentar una amplia sinergia con el incremento de productividad de las empresas y el proceso de innovación.”⁸⁹ Por lo que Brasil ha tenido que esforzarse en establecer las condiciones necesarias en el mercado; como en las políticas implementadas en los sectores agrícola, industrial, manufacturero y servicios.

El caso del sector agrícola brasileño, la Organización para el Desarrollo Económico y la Cooperación; como la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, consideran en sus perspectivas agrícolas de 2012-2021, que la productividad que muestra Brasil en este sector, son una clara solución para satisfacer la constante demanda de alimentos, una “mayor productividad será fundamental para contener los precios de los alimentos en un entorno de recursos escasos y será un factor clave para reducir la inseguridad alimentaria global.” Por otra parte el sector industrial en 2012 demostró una disminución, la productividad está ligada el proceso de innovación, el cual permite comprender el constante mejoramiento de las industrias, por lo que el sector busca mantenerse competitivo a través de incentivos fiscales, programas de inversión, entre otro. Así el sector de servicios, como en el de manufactura en Brasil muestra un lento pero constante desarrollo.

Cierto es que el número de trabajadores pobres en los países en desarrollo sigue siendo extremadamente alto. Pero “las últimas cifras muestran que cientos

⁸⁹ CEPAL, p. 124., <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/2/44082/RVE104completa.pdf>

de millones de asalariados en el mundo en desarrollo, ganan menos de 2 dólares estadounidenses al día.”⁹⁰

En si el salario mínimo sea de donde sea dependerá del contexto económico como de la voluntad política de los diferentes gobiernos.

“Un salario decente es una de las maneras más simples y directas de prevenir un incremento de la pobreza entre los trabajadores.”

Guy Ryder, Director General de la OIT

⁹⁰ Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013: Los salarios mínimos son indispensables para reducir la pobreza laboral, dice la OIT, 7 de diciembre de 2012, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_194759/lang--es/index.htm

CAPITULO IV

CRÍTICA A LA SITUACIÓN SALARIAL ACTUAL Y PROPUESTA PARA MEJORAR EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES

1. Pérdida del poder adquisitivo del salario en el período 2006-2012

La caída del poder adquisitivo del salario ha sido constante de 2006 a 2012, los salarios perdieron capacidad, mientras que los precios de los productos de consumo básicos como la tortilla, el frijol, el jitomate, entre otros, registraron grandes aumentos, limitando el poder adquisitivo del salario.

El salario mínimo no alcanza a cubrir los costos de la canasta básica, sin contar que antes del 27 de noviembre del 2012, existían tres salarios mínimos, para las zonas geográficas A, B y C del país, pero según información de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, el aumento que ha tenido el salario mínimo en el período de 2006 a 2012, fue de 13.66% para la zona A; 13.41% para la zona B, y 13.27% para la zona C. Mientras que la inflación que se generó desde enero de 2006 a octubre de 2012, fue de 31.04% según el INEGI, lo que muestra que en este período hubo una severa pérdida del poder adquisitivo del salario.

El aumento del al salario mínimo en lo que va del año es de 3.9%, según la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, mientras que el porcentaje de la inflación es del 4.63%, según el Banco de México, lo que demuestra que el aumento salarial, es menor que la inflación, esto reduce el poder adquisitivo del salario, es por eso que los trabajadores y sus familias han dejado de comprar ciertos alimentos o se han visto obligados a disminuir la calidad de los mismos.

Uno de los principales acontecimientos que influyeron en la baja de la economía nacional, es la crisis económica mundial, que en el caso de México, afectó gravemente el mercado laboral.

En ese período y en la actualidad se observa que el salario mínimo no cubre la compra de los alimentos de la canasta básica, es por ello, que otro integrante de la familia en edad de trabajar, tiene que dedicar parte de su tiempo a colaborar económicamente, ya que con una sola persona trabajando no se

logran cubrir los gastos necesarios de alimentación, salud, vivienda, transporte, educación y cultura.

Según información del CONEVAL, basada en el Informe de Evaluación de las Políticas de Desarrollo Social en México 2012, el número de empleos netos creados entre 2008 y 2012, han sido insuficientes para los jóvenes que se incorporan cada año al mercado laboral formal.

Año	Empleos creados	Empleos perdidos	Empleos netos
2006	806,819	-302,822	503,997
2007	861,005	-331,791	529,214
2008	415,100	-444,689	-29,589
2009	337,390	-509,103	-171,713
2010	959,221	-226,842	732,379
2011	811,384	-199,832	611,552

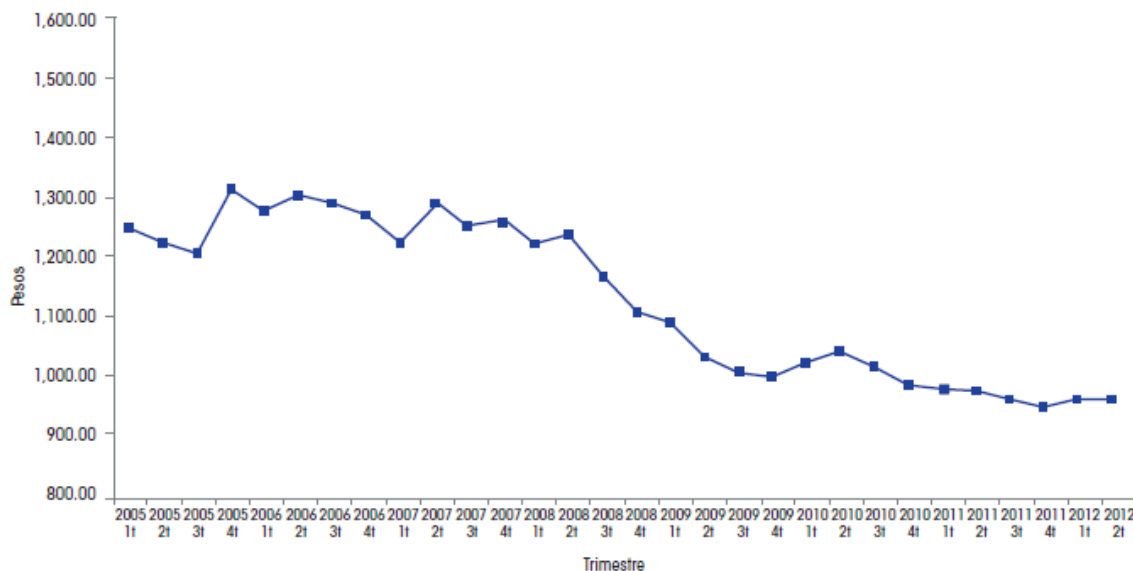
Fuente: cálculos del CONEVAL con base en los cubos dinámicos del IMSS, disponibles en <http://www.imss.gob.mx/estadisticas/financieras/Pages/cubo.aspx>

El poder adquisitivo, y la inflación, muestran una relación directa con el aumento del precio de los alimentos, por tal motivo los ingresos de los trabajadores se ven afectados, ya que los salarios no se encuentran ajustados con la inflación, lo que quiere decir que, “cada vez que el crecimiento de los precios de los alimentos es mayor que la inflación, hay una pérdida importante del poder adquisitivo del ingreso respecto a los alimentos.”⁹¹

Comparto la afirmación de que la “evolución de la economía y la de los precios de los alimentos, tuvieron un efecto importante sobre el ingreso laboral real en el país,” como lo expresa el CONEVAL. La gráfica demuestra que los salarios de los trabajadores disminuyeron de manera drástica y esto ha afectado a los trabajadores y a la mayoría de la población.

⁹¹ Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social en México 2012, CONEVAL, p. 25.

Gráfica 1.5 Ingreso por trabajo per cápita, México, 2005-2012
(pesos primer trimestre 2005 deflactado con precios de la canasta alimentaria)



Fuente: Elaboración de CONEVAL con información de la ENOE-INEGI.

2. La competitividad basada en salarios bajos

Cuando México se incorporó a la globalización, se produjo una serie de efectos en el sector productivo nacional. En pocos años, el sector empresarial se convirtió en la primera área de trabajo para la población del país. El modelo económico actual en México no ha puesto atención en la creación de empleos como en el crecimiento económico, sin embargo los medios para dar solución a estos problemas han sido mediocres y con altos costos sociales.

Sabemos que hablar de un mejor desarrollo económico, es hablar de una mejor eficiencia económica, la cual engloba una mayor efectividad en la producción como en el consumo, este objetivo sólo es alcanzable con una mayor competencia para adquirir un mayor bienestar social para todos.

Las políticas implementadas tratan de lograr una mayor eficiencia en la producción, creando una mayor cantidad de bienes y servicios en un periodo de tiempo más corto, por otro lado, el papel del consumidor encuentra englobado al trabajador, toda vez que este último se ve afectado por la precarización del trabajo, se observa en los bajos ingresos, propiciando una reducción en su calidad de vida. Esta reducción de ingresos en su nivel de vida se debe a diferentes

factores, en algunos casos pueden ser determinados por el nivel educativo, pero no se puede asegurar con certeza que la sola educación propicie mejores niveles de ingresos.

Lo que se necesita es la creación de oportunidades para el desarrollo agrícola, ya que es éste el sector que necesita más apoyo para mejorar la calidad de vida en las zonas rurales, para combatir la pobreza, creada por los bajos ingresos de los trabajadores en este sector. Porque al no hacerlo, México se está convirtiendo en un país consumidor e importador de productos del campo.

Ahora bien, la eliminación del salario decoroso como lo maneja el doctor José Dávalos, así como las disposiciones adoptadas en la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012, son medidas consideradas en beneficio del desarrollo y de la competitividad a nivel internacional, pero que en realidad afectan las condiciones de los trabajos pero sobretodo benefician a los patrones.

En primer lugar, la eliminación del principio de salario decoroso, contenido en el anterior artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, otorga incertidumbre al trabajador, ya que como lo menciona el doctor José Dávalos, era la parte central de la ideología de la digna retribución, por lo que citaré, el antiguo contenido del artículo 3°: “el trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, debe de efectuarse en condiciones, que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”. Con la eliminación de este principio, se permite la precarización del trabajo y la eliminación de la dignidad del trabajador.

Basar el desarrollo del país en la implementación de salarios bajos, no es la solución para lograr el desarrollo de nuestra economía, sino el debilitamiento de los puestos de trabajo.

El método implementado, ratifica empleos con bajos salarios, sin prestaciones, aumentado las jornadas de una manera parcial y eventual. En este sentido, las empresas tienen incentivos para efectuar grandes inversiones, con el fin de ampliar sus negocios, incluso se puede aumentar la subcontratación, sin la creación de nuevos puestos de trabajo. Por lo que, estas empresas privadas,

tendrán un reducido número de contratación y generarán empleos indirectos en malas condiciones.

En conclusión, el desinterés por parte de las autoridades en priorizar el empleo, ha culminado con una mayor flexibilidad en las condiciones de trabajo, dando una mayor facilidad para contratar y despedir, así, como del empeoramiento de las condiciones para trabajar, creando empleos precarios, bajos salarios y jornadas extenuantes.

3. El empleo en México

El empleo en nuestro país tiene un panorama complicado, por una parte el empleo informal representa el 59.1% de la población, que en números son 29.3 millones de personas, según información del INEGI. Por otro lado, la población desocupada ha aumentado a 2.7 millones de personas, lo que es de gran preocupación.

Los ingresos que se perciben en estos tiempos son muy variados, por su parte el salario mínimo, para las áreas geográficas A y B, se ubican en 64.76 y 61.38 pesos, destacándose que el incremento general fue de 3.9%, pero según información de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, la población ocupada puede dividirse en niveles de ingreso:

Población Ocupada por Nivel de Ingreso

Concepto	III Trimestre 2012	III Trimestre 2013	Variaciones Absolutas
Total	49,581,008	49,576,734	-4,274
No recibe ingresos	4,228,765	4,145,664	-83,101
Hasta un salario mínimo	6,885,315	6,728,516	-156,799
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	11,456,445	11,884,814	428,369
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	10,608,541	10,063,738	-544,803
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	7,417,672	7,616,271	198,599
Más de 5 salarios mínimos	3,895,302	3,639,508	-255,794
No especificado	5,088,968	5,498,223	409,255

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, STPS-INEGI.

El cuadro anterior muestra la situación en la cual laboran muchas personas. Por esto, la falta de empleos, la desigualdad en la distribución de la riqueza, la carente competitividad, la falta de interés de las fuerzas políticas, en razón a sus

intereses y privilegios, son uno de los problemas que afectan a nuestro país, perjudican a los trabajadores, aunado a los cinco contratos de trabajo, que derrumban la estabilidad en el trabajo: el de *outsourcing* o subcontratación, el de temporada, el de capacitación inicial, el de prueba y el de pago por hora, muestran que se puede aportar un mejor desarrollo económico a costa de la calidad de vida de los trabajadores a través de trabajos precarios.

Estas nuevas modalidades, las podemos mencionar de la siguiente manera:

1. El trabajo de *outsourcing* o subcontratación (artículos 15-A al 15-D de la LFT): Esta forma de contratación se encuentra conformada por el contratista, el cual cuenta con trabajadores que prestan sus servicios o ejecutan alguna obra, a solicitud del contratante. Es cierto que esta forma de contratación ya existía en la práctica, sin embargo, ahora se encuentra regulada en la LFT, afectando a los trabajadores, permitiendo a empresas fantasma contratar a los trabajadores. Hay artículos de la LFT que establecen que el contratante, debe de cerciorarse en el momento de celebrar el contrato y permanentemente, de que el contratista tenga los elementos suficientes para cumplir con sus obligaciones con los trabajadores, pero el verificar estos elementos será una tarea difícil y larga, mientras tanto las normas de trabajo seguirán dañando a los trabajadores.
2. El trabajo de temporada (artículos 35 y 39-F de la LFT): Esta forma de contratación se considera de tiempo indeterminado, pero lo que se busca con estas nuevas especificaciones, es cuantificar o delimitar los derechos y obligaciones en proporción al tiempo trabajado. En este caso el patrón, ¿será el encargado de delimitar los derechos y obligaciones, en relación al tiempo de trabajo? Este, es un punto que causará una gran incertidumbre al trabajador.
3. El trabajo de capacitación inicial (artículos 39-B al 39-E de la LFT): Esta forma de contratación nos trae a la mente el contrato de aprendizaje previsto en el artículo 218 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que establecía: “Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a

prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.”

Con la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se eliminó aquella forma de contratación, ya que constituía una manera de poder explotar a los aprendices. Ahora el trabajo de capacitación inicial tiene como finalidad, que el trabajador adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad, para la que vaya a ser contratado. Contará con una duración de tres meses y seis meses en los puestos de dirección, gerencia, así como puestos en donde se requieran conocimientos especializados. Esto quiere decir, que los trabajadores podrán ser despedidos por el patrón, por no haber realizado un desempeño satisfactorio y sin ninguna responsabilidad imputable al patrón. Sin embargo, en la actualidad muchos trabajadores mantienen la calidad de aprendiz durante muchos años, es decir, el trabajo de capacitación inicial crea derechos limitados y obstaculiza encontrar un puesto de trabajo.

El trabajo de capacitación inicial simula ser diferente al contrato de aprendizaje, pero la verdad es que su esencia es la misma, sólo con diferente nombre.

4. Período de prueba (artículos 39-A, 39-C al 39-E de la LFT): Esta figura, se aplicó en México durante mucho tiempo sin estar prevista en la ley de 1970, ya que se llegó a suponer que la fracción primera del artículo 47 contenía esta figura. Ahora este período de prueba, se da en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días; el período de prueba no podrá exceder de treinta días, con la finalidad de verificar que el trabajador cumpla con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. Existe una excepción, que permite aumentar el período de prueba hasta ciento ochenta días, cuando se trate de puestos de dirección, gerenciales o profesionales especializados. Por lo que, en el período a prueba, el patrón tiene la decisión en sus manos, después de haber escuchado la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, dará por terminada la relación de trabajo, sin

responsabilidad para el patrón, lo que deja al trabajador completamente indefenso.

El período de prueba es el punto de partida para comprender la eliminación completa de la estabilidad laboral o permanencia en el empleo. Aun cuando la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajos por tiempo indeterminado cuentan con una permanencia en el empleo, el periodo de prueba faculta al patrón al dar por terminada la relación laboral de manera caprichosa. De igual manera se aplica en las relaciones de trabajo que excedan de ciento ochenta días. De aquí que se considere un gran problema, al que se enfrenta solo el trabajador.

5. El pago por hora (artículo 83, párrafo primero de la LFT): En esta forma de pago es por unidad de tiempo, mientras, el párrafo segundo establece específicamente, que el pago se realizará por cada hora de prestación de servicio, lo que elimina la responsabilidad del patrón, en proporcionar, prestaciones y seguridad social que le corresponden al trabajador. Esto quiere decir, como ya lo mencionó el Doctor José Dávalos, que al trabajador se le pagará, por cada hora de trabajo, una vez, que se le pagan sus horas de trabajo, queda destrozada la estabilidad laboral, derecho consagrado en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional.

Por lo que concluyo, que la situación en la que se encuentran las condiciones de trabajo, entre ellas la estabilidad laboral, la escasa remuneración y el carente acceso a la seguridad social, son el martirio de los trabajadores.

Lo expuesto antes, es parte de lo que el Doctor José Dávalos, ha comentado y expuesto arduamente, desde la aprobación de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, en los diferentes medios de comunicación a su alcance.

4. Actividad del Estado ante el problema de la inflación

Una respuesta eficiente por parte del Estado, en relación al problema de la inflación se centra en el buen funcionamiento de nuestra economía nacional. Pero de este pronunciamiento, debemos comprender primero que la inflación, es

cuando, suben los precios de los productos y servicios como la habitación, comida, vestido, transporte y demás bienes de uso diario (pero el dinero no). Esto quiere decir, que también se puede dar, cuando existe una misma cantidad de bienes y servicios, pero las personas tienen más dinero para comprarlos, entonces, las personas quieren comprar más, esto provoca el aumento de los precios (por lo que nuestro dinero vale menos).

La inflación depende de los bienes y servicios que consumimos, como de la forma en que distribuimos nuestros gastos. Por tal motivo el Banco de México, un organismo constitucionalmente autónomo, tiene el objetivo de procurar la estabilidad del poder adquisitivo de nuestra moneda nacional, como el promover un sano desarrollo del Sistema Financiero Mexicano.

Los dos pilares del Sistema Financiero Mexicano (Banxico y SHCP), debemos de preguntar, ¿Qué papel tiene el Banco de México en el control de la inflación?, ¿Qué protección realiza para proteger el poder adquisitivo de la moneda?

Sabemos que entre las atribuciones con las cuales cuenta el Banco de México son:

1. Abastecer de moneda nacional al país.
2. Proporcionar el buen funcionamiento del sistema de pagos.
3. Procurar la estabilidad del poder adquisitivo de la moneda.

Con estas medidas, no se ha podido conseguir, que el dinero no pierda su poder adquisitivo.

Siendo el Banco de México el encargado del diseño y control de la política monetaria, las acciones de la política monetaria de México, responden más a prevenir que a corregir.

El Banco de México se encarga de controlar la inflación a través de la política monetaria, influye en las tasas de interés, con el objeto de controlar el flujo de dinero, en el ahorro, pedir préstamos y gastar.

Se necesita una mejor regulación de la banca y del sistema financiero mexicano. La banca comercial debe de aumentar el crédito a los sectores que lo requieren, mientras que la banca de desarrollo, debe de enfocar parte de su crédito, en el crédito directo, que compita con el sector privado y que ayude a mejorar los proyectos de inversión en el país.

5. Propuesta de reforma constitucional para la fijación del salario

La falta de resultados y el encaminamiento de la estandarización de los salarios han propiciado incertidumbre en la población, por lo que se necesita la reconstrucción de las instituciones políticas y laborales, que erradiquen el deterioro del empleo y de los salarios de los trabajadores que afectan el consumo de sus familias. Es por eso que considero, que uno de los problemas, que impide el desarrollo de las personas y del país, es la falta de un salario constitucional, que satisfaga los elementos esenciales, que se han establecido en la Constitución, para mejorar la situación de nuestro país y reactivar la actividad económica nacional interna.

Por lo que unas de las soluciones a los problemas que aquejan a los trabajadores son:

A. Asignar a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión la facultad de establecer el salario mínimo

La necesidad de contar con mejores salarios para poder satisfacer las necesidades de los trabajadores como de sus familias, ha provocado mi interés en plantear una solución a este problema, ya que como hemos visto a lo largo de este trabajo, no se ha podido obtener una solución.

Primero, el encargado de fijar los salarios mínimos como profesionales, es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la cual se encuentra facultada por la Constitución, en la fracción VI, párrafo tercero, del apartado A, del artículo 123. Por su parte la Ley Federal del Trabajo, plasma en el artículo 94, el contenido que ofrece la fracción VI de artículo 123.

En pocas palabras, estas facultades otorgadas por la Constitución a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se deberían de otorgar a la Cámara de Diputados, son éstos los representantes directos de la ciudadanía y no la Cámara de Senadores, ya que histórica como jurídicamente se adoptó el modelo bicameral de la Constitución norteamericana, dando como resultado que la Cámara de Diputados debiera reflejar los intereses del pueblo y la Cámara de Senadores los intereses de las entidades federativas y del Distrito Federa.

Por tal motivo la Cámara Diputados comprende mejor las carencias y necesidades que aquejan a los ciudadanos, principalmente, el costo de los productos de la canasta básica de sus respectivos Estados.

Segundo, el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir, el primero de enero del año siguiente, pero excepcionalmente los salarios mínimos podrán ser sujetos a revisión siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen.

En el primer supuesto mencionado en la ley, se le atribuye al Secretario del Trabajo y Previsión Social la facultad de presentar una iniciativa al presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con el fin de exponer los motivos por los cuales se solicita un aumento a los salarios mínimos.

El segundo supuesto al que hace referencia la ley, es a solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores, mediante el cumplimiento de ciertos requisitos, que señala la ley. Por esto estas disposiciones mencionadas en la ley sólo pueden ejercitarse si se cumple con los señalado en ellas.

A pesar de que se plantea una revisión al salario en cualquier momento, hemos observado que las revisiones salariales efectuadas el 27 de noviembre de 2012, el 3 de diciembre de 1998, no han podido proporcionar un salario suficiente. Ahora bien, si se solicita una revisión salarial, sea en el primero o segundo supuesto planteados en el artículo 570 de LFT, es evidente que se busca un salario que cubra las necesidades básicas de los trabajadores y su familias. Lo que demuestra la insensibilidad de los representantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para determinar los aumentos al salario mínimo y profesionales.

Pero en el caso, de que fuera la Cámara de Diputados la que determinara el salario mínimo, se establecería con una vigencia de 3 años, con reajustes anuales en relación con la situación de las empresas en las que laboren los trabajadores. La forma para fijar el salario de los trabajadores, se basaría en el análisis de los datos que se den de las investigaciones de las condiciones en las que se encuentran las empresas de una rama industrial que abarque más de una entidad federativa, así como los análisis que realicen los trabajadores a través de sus sindicatos o de los empleadores a través de las cámaras empresariales o confederaciones.

A fin de llegar a un resultado favorable para los empleadores y los trabajadores, los diputados deberán enfocarse en los trabajadores que se encuentren suficientemente organizados, así como en los trabajos en los que se pagan salarios similares en el país o entidad federativa. Lo que permitiría a los diputados como a la ciudadanía, tener un acercamiento mayor, en donde los aspirantes a una curul en la Cámara de diputados, como los partidos a los que representan, establezcan cómo alcanzar mejores salarios en sus plataformas y que los ciudadanos conozcan sus propuestas.

Segundo, en cuanto a las investigaciones, los estudios necesarios, para que puedan fijar los salarios mínimos, existen muchos y surgirán muchos más, ya que, el proceso para fijar los salarios mínimos, requiere ahondar en conocer la situación económica general del país, como de las expectativas de crecimiento en las diversas actividades económicas, el costo de vida por familia, el mercado de trabajo y las estructuras salariales.

Una reforma constitucional de esta importancia y magnitud, debe de enfocarse, principalmente a los trabajadores con empleos formales y con estabilidad laboral. El Estado debe poner atención en las medidas que toma, para crear empleos formales e ir reduciendo el empleo informal, como el fortalecimiento de nuestro mercado interno y del poder adquisitivo de nuestra moneda. Ahora bien, esta reforma debe de conseguir que se cumpla con el mandato constitucional de pagar salarios suficientes.

Es conveniente incluir la propuesta de reformar al artículo 74 de la Constitución para garantizar el principio fundamental de salario digno, decoroso y suficiente para el trabajador, para que el artículo quede redactado de la siguiente manera:

Artículo 74. Son facultades exclusivas de la Cámara de Diputados:

I a VII...

VIII. Establecer el salario mínimo general y el salario mínimo profesional que regirán para los trabajadores de las áreas geográficas que se determinen y para los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesión, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográficas.

Aprobar a más tardar el 30 de junio del segundo año de su gestión los salarios mencionados en el anterior párrafo. Los salarios aprobados tendrán una vigencia de tres años, los cuales se revisarán trienalmente, con reajustes anuales en relación a las variaciones que surjan en la economía, con el fin de reajustar los salarios de los trabajadores, vinculando la determinación del salario con los elementos señalados en la fracción VI, del apartado A, del artículo 123 Constitucional.

IX. Las demás que le confiere expresamente esta Constitución.

Si bien la reforma hace referencia al marco constitucional el cual debe propiciar y proteger el salario de los trabajadores. De no ser así, las leyes secundarias no serán acordes con estos objetivos. En México hay disposiciones que contradicen este y otros principios generales que protegen al trabajador. Finalmente, la falta de un salario suficiente limita el desarrollo del trabajador y del país.

Sin embargo, en la propuesta de reforma a los artículos 74 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que recientemente presentó el diputado federal Monreal Ávila Ricardo del partido Movimiento Ciudadano, plantea la clara importancia del salario como elemento fundamental

del desarrollo económico y para el bienestar social, que en algunos casos, es el único medio de ingreso para los trabajadores, además no es suficiente.

Esta iniciativa señala que siendo el salario un determinante en el nivel de vida de los trabajadores, éste debe ser suficiente para que cubran sus necesidades básicas y adquieran mejores condiciones de vida.

Se adiciona una fracción VIII, se recorre el contenido de la actual fracción VIII a la IX del artículo 74; se reforma la fracción VI del artículo 123, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

“Artículo 74. Son facultades exclusivas de la Cámara de Diputados:

VIII. Aprobar anualmente el aumento al salario mínimo, previo análisis, discusión y en su caso, modificación de la opinión enviada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Artículo 123, apartado A.

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales.

Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

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

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos hará llegar a la Cámara de Diputados la opinión en materia de salarios mínimos a más tardar el día 15 del mes de octubre de cada año, debiendo comparecer el presidente de la comisión a dar cuenta de la misma. La Cámara de Diputados deberá aprobar el aumento salarial a más tardar el día 15 del mes de noviembre de cada año.”

La iniciativa trata de hacer cumplir el contenido del párrafo segundo de la fracción sexta, del apartado A, del artículo 123 constitucional, es a lo que en mi propuesta llamo “Salario Constitucional”. Se señala el fracaso institucional de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimo en la asignación de los salarios mínimos. Por lo que considera transformar el mecanismo encargado de determinar el salario mínimo, para que la Cámara de diputados y la Comisión Nacional de Salarios Mínimos coadyuven para determinar el salario mínimo. El proyecto se contradice, ya que señala el fracaso de esa institución y posteriormente pide su colaboración.

La iniciativa está orientada a politizar la aprobación del salario mínimo, alejándose del objetivo principal, que es proporcionar a los trabajadores una vida digna y decorosa. La limitación de la actuación de la Cámara de Diputados es latente, ya que sólo se le atribuye la aprobación anual del proyecto de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos que considerablemente se le llama opinión, lo que hace ver que el proyecto se encuentra alejado de una verdadera forma de asignar el salario mínimo que cubra las necesidades de los trabajadores.

CONCLUSIONES

Del estudio que he realizado en la elaboración de la presente tesis, concluyo que:

1. Los gobiernos han dado rienda suelta a la flexibilidad laboral mostrándola como creadora de empleos y de mejores salarios, lo que nos han dado es el derrumbamiento de los derechos de los trabajadores y de sus salarios.
2. El eliminar del texto del artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, la frase que señalaba que “el trabajo debe de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”, eliminó la certeza en el salario decoroso que debe vincular al patrón con el trabajador en la entrega de un salario suficiente para cubrir las necesidades fundamentales de él y su familia.
3. El salario remunerador que tome en cuenta la cantidad y calidad del servicio de los trabajadores, es la base de su mejoramiento y de la tranquilidad social. La Constitución establece que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos determinará los salarios mínimos anualmente, los cuales serán suficientes para cubrir las necesidades de los trabajadores. Este organismo público descentralizado no ha tenido capacidad para participar en la solución del empobrecimiento cada vez mayor del salario. Al parecer su única función es validar cada año las determinaciones que en materia de salarios dictan la Secretaría de Hacienda y el Banco de México.
4. Es necesaria una reforma a nivel constitucional que determine que sea la Cámara de Diputados la que fije los salarios mínimos. Esa Cámara, por su propia naturaleza, está constitucionalmente en contacto con la población y conoce de sus problemas, entre los que se encuentra la angustiante economía de los trabajadores y sabrá como afrontarlos (Artículo 51 y siguientes de la Constitución).
Aun cuando existan soluciones con cambios más de fondo, como la propuesta antes mencionada que implica modificaciones constitucionales, no se podrá discutir sin una mejoría sustantiva en la economía actual.
5. La Cámara de Diputados establecerá el salario mínimo general y el salario mínimo profesional que regirán trienalmente para todos los trabajadores de

las áreas geográficas A y B y, para todos los trabajadores de las diversas ramas de actividades económicas, contará con ajustes anuales en relación a las variaciones que surjan en la economía, para reajustar los salarios de los trabajadores.

6. La Cámara de Diputados contribuirá al mejoramiento del salario de los trabajadores a través de la reforma que se propone, la cual permitirá que se garantice el salario digno, decoroso y suficiente.
7. Podemos afirmar que el crecimiento económico no permitirá alcanzar un mayor bienestar a los trabajadores, ese beneficio solamente se verá cuando mejoren los ingresos de los trabajadores.
8. La reforma que se propone debe conseguir que se cumpla con el mandato constitucional de pagar salarios suficientes.

MESOGRAFÍA

Bibliografía

- BORTZ, Jeffrey, L. et al., *El salario obrero y clase obrera en la acumulación de capital en México*, México, UNAM, Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán, 1977.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 4^a edición, 1981, T.1.
- DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 6^a edición, 1980, T.1.
- DÁVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 19^a edición, 2011.
- DÁVALOS, José, *Un nuevo artículo 123 sin apartados*, México, Editorial Porrúa, 3^a edición, 1994.
- NAVA ESCUDERO, Cesar, *Estudios Ambientales*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2009.
- PATIÑO CAMARENA, Javier, *La Constitución de México y sus reformas*, México, Editorial Constitucionalista, 2010.
- RABASA, O. Emilio. *El Pensamiento Político y Social Del Constituyente De 1916-1917*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1996, p. 95.
- TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 6^a edición, 1981.

Legislación

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 169^a ed., México, Porrúa, 2013.
- Ley Federal del Trabajo, 96^a ed., México, SISTA, 2013.

Jurisprudencia y Tesis aislada

Jurisprudencia 195763, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. VIII, Agosto de 1998, p. 790.

Jurisprudencia 200525, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. IV, Octubre de 1996, p. 313.

Jurisprudencia 219995, *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. IX, Marzo de 1992, p. 81.

Jurisprudencia 243074, *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, Volumen 151-156, Quinta Parte, p. 216.

Tesis Aislada 188717, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIV, Septiembre de 2001, p. 1377.

Tesis Aislada 274672, *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, Volumen LVII, Quinta Parte, p. 69.

Diccionarios Jurídicos

MARTINEZ MORALES, Rafael, *Diccionario jurídico (teórico-practico)*, IURE. México. 2008.

DE SANTO, Víctor, *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas, económicas y de cultura*, Universidad, Argentina, 2003.

Hemerografía

FIX FIERRO, Héctor, *La reforma al artículo 102 de la Constitución*, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, núm. 76, enero-abril de 1993.

JUÁREZ SÁNCHEZ, Laura, *Poder adquisitivo del salario y crisis económica*, *Revista Trabajadores*, México, núm.11, año 3, marzo-abril de 1999.

CAM, FE-UNAM, *Precio de la canasta básica constitucional (CBC), y salario mínimo en México 1982-1998*, Reporte de investigación núm. 48, México, mayo de 1998.

CAM, FE-UNAM. *Precio de la canasta obrera indispensable (COI), y salario mínimo*, Reporte de investigación núm. 53, México, mayo de 2000.

Cibergrafía

AGUIRRE, Pedro, *Francia, Sistemas políticos y electorales contemporáneos*, 2A. ED. p. 4., <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/522/4.pdf>

Análisis sobre la Situación Económica de México al Tercer Trimestre de 2012, Centro de Estudios de las Finanzas Públicas de la Cámara de Diputados, <http://www.cefp.gob.mx/publicaciones/documento/2012/noviembre/cefp0222012.pdf>

Banco Mundial, Grupo de investigaciones sobre el desarrollo, <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:3UIoU0R7WRoJ:datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=mx&client=firefox-a>

BERG, Janine, *Brasil el salario mínimo como respuesta a la crisis*, Organización Internacional del Trabajo, Notas sobre la crisis, http://www.oitchile.cl/oit_notas_crisis/oit_crisis/Pdfs_esp/Brasil2.pdf

Boletín Oficial del Estado, Número 314, lunes 31 de diciembre de 2012, <http://www.empleo.gob.es/es/Guia/pdfs/pdfs nuev/RD171712.pdf>

Brazil: better co-ordination needed to support sustained and equitable growth, 19 de marzo de 2013, <http://www.oecd.org/newsroom/brazil-better-co-ordination-needed-to-support-sustained-and-equitable-growth.htm>

CEPAL, p. 124., http://www.cepal.org/publicaciones/xml/2/44082/RVE104_completa.pdf

Chile debe crear más y mejores trabajos para reducir la pobreza y la desigualdad, afirma la OCDE, 6 de abril de 2009, <http://www.oecd.org/chile/chiledebecrearmasmejorestrabajosparareducirlapobrezayladesigualdadafirma laocde.htm>

- China: ¿final de un modelo de producción basado en bajos salarios?*, Organización Internacional del Trabajo, Informe Mundial del Salario 2012/13, Ginebra, 2012, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_194033/lang--es/index.htm
- Cobrarán Nuevas Tarifas Museos del INBA en 2012*, México, 6 de enero de 2012, Bol. Núm. 004, http://www.bellasartes.gob.mx/prog_art/minxmin/mostrar_completa.php?id=2007
- China será el segundo gran consumidor*, Shanghai, 13 de junio de 2011, <http://www.cnnexpansion.com/economia/2011/06/13/china-sera-el-segundo-gran-consumidor>
- Convenio 95 sobre la Protección del Salario*, 1 de julio de 1949, <http://www.pgjdf.gob.mx/temas/4-6-1/fuentes/8-A-5.pdf>
- Convenio 131 sobre la fijación de los salarios mínimos*, 22 de junio de 1970, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C131
- DÁVALOS, José, *Derechos Humanos laborales*, Pulso Político, México, 24 de julio de 2011, <http://2012.pulsopolitico.com.mx/2011/07/derechos-humanos-laborales/>
- DÁVALOS, José, *Trabajadores del Estado*, Pulso Político, México, 21 de octubre de 2012, <http://2012.pulsopolitico.com.mx/2012/10/trabajadores-del-estado/print/>
- Economía de Francia se estanca*, París, 27 de marzo de 2013 <http://www.cnnexpansion.com/economia/2013/03/27/la-economia-francesa-se-contrae-03>
- Empleo y acciones, receta para EU*, 06 de mayo de 2013, <http://www.cnnexpansion.com/economia/2013/05/06/economia-estados-unidos-empleo-sp-500>
- Encuesta de Presupuesto Familiar 2011*, Instituto Nacional de Estadística, 29 de octubre DE 2012, <http://www.ine.es/prensa/np742.pdf>

Fed, con armas limitadas ante desempleo, 08 de abril de 2013,
<http://www.cnnexpansion.com/economia/2013/04/08/fed-con-armas-limitadas-ante-desempleo>

Fondo Monetario Internacional, *Estudios económicos y financieros, Perspectivas económicas las Américas, Restableciendo flexibilidad y fortaleza*, p. 4.,
<http://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/reo/2012/whd/wreo0412s.pdf>

Gobierno Chile anuncia ley para reducir sueldos y jornadas laborales, 6 de agosto de 2012,
<http://www.laestrella.com.pa/online/al-minuto/2012/06/08/al-min-gobierno-chile-anuncia-ley-para-reducir-sueldos-y-jornadas-laborales.asp>

Guía para la conclusión de tratados y acuerdos interinstitucionales en el ámbito internacional según la ley de sobre la celebración de tratados, México Secretaría de Relaciones Exteriores, 1999,
<http://www.sre.gob.mx/tratados/guia.pdf>

GRANADOS MUÑETÓN, Liliana, *Costo de la lista de útiles de la SEP*, Brújula de Compras, México, 8 de junio de 2011,
http://www.profeco.gob.mx/encuesta/brujula/bruj_2011/bol197_lista_utiles.asp

Información obtenida del *United States Department of Labor*, primero de enero de 2013,
<http://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm>

Información obtenida por el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos en el artículo, *Expenditures on Children by Families, 2011*,
<http://www.cnpp.usda.gov/Publications/CRC/crc2011.pdf>

Información obtenida por France Diplomatie, 2008,
<http://www.diplomatie.gouv.fr/es/descubrir-francia-3160/economia/panorama-de-la-economia-francesa/article/introduccion-6378>

Información relacionada al salario mínimo Interprofesional, 20 de abril de 2013,
<http://www.empleo.gob.es/es/informacion/smi/contenidos/quees.htm>

Información sacada de la página de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias - ODEPA-, *respecto a los precios actualizados al 12 de abril de 2011*,
http://www.odepa.gob.cl/jsp/menu/precios/precios_consumidor.jsp;jsessionid=855D4E9CE1D82315A69DEF5C9CE4A5DA

- Información sobre mercado de trabajo de jóvenes, personas con discapacidad, extranjeros, mayores de 45 años y mujeres*, mayo 30 de 2011, www.sepe.es/.../pdf/IMT_2009_Datos2008_Estatal_Colectivos.pdf
- Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social en México 2012, CONEVAL, Pág. 25. http://www.coneval.gob.mx/Informes/Evaluacion/IEPDS2012/Informe%20Eval_2012_Resumen_Ejecutivo.pdf
- Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013, *Los salarios mínimos son indispensables para reducir la pobreza laboral, dice la OIT*, 7 de diciembre de 2012, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_194759/lang-es/index.htm
- Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2011 - La OIT dice que el mundo avanza hacia una nueva y más profunda recesión del empleo y advierte sobre un aumento de la tensión social, 31 de octubre de 2011, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_166396/lang-es/index.htm
- Intervención de Ángel Gurría, Secretario General OCDE, *La Economía Española en el Contexto Global y Europeo: Análisis y Recomendaciones desde la OCDE*, Madrid, 29 de Noviembre 2012, <http://www.oecd.org/about/secretary-general/laeconomiaespaolaenelcontextoglobalyeuropeoanalisisyrecomendacionesdesdelaocde.htm>
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *La reforma constitucional en materia de derechos humanos laborales*, México, IJ-UNAM, <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/14/cmt/cmt7.pdf>
- La economía crece, pero tú salario no*, CNNexpansión, México, 20 de agosto de 2012 <http://www.cnnexpansion.com/economia/2012/08/17/la-economia-crece-pero-tu-salario-no>
- La Organización Internacional del Trabajo y la Justicia Social*, Suiza, febrero 2011, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_151881.pdf
- Ley Constitucional de la República Popular China*, última actualización en 2004, <http://www.wipo.int/wipolex/es/details.jsp?id=6634>

- LIN, Li, *El derecho chino y el derecho mexicano desde una perspectiva comparada*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, p. 16, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3020/6.pdf>
- LÓPEZ, Cristóbal, *Los salarios crecieron apenas 0.5% en 12 años*, Gaceta-UNAM, México, 12 de marzo de 2012, http://www.iiec.unam.mx/sites/www.iiec.unam.mx/files/en_los_medios/201203/IIEc%20Gaceta%20UNAM%20mzo%2012.pdf
- MARINAKIS, Andrés, *La rigidez de los salarios en Chile*, revista de la CEPAL 90, diciembre 2006, p. 137., <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/27643/LCG2323eMarinakis.pdf>
- MUÑOZ RÍOS, Patricia, *Estudio de la UNAM prevé una caída de 60% en el poder adquisitivo del salario*, la Jornada, Jueves 23 de septiembre de 2010, <http://www.jornada.unam.mx/2010/09/23/politica/011n1pol>
- NÁJAR, Alberto, *México y China empatados en la batalla de los salarios*, BBC, Jueves, 10 de mayo de 2012, http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2012/05/120509_china_mexico_salarios_an.shtml
- NAVARRETE, Jorge Eduardo, "La reorientación distributiva del desarrollo en China", *ECONOMÍAUNAM*, volumen 3, número 8, 2006, <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econunam/pdfs/08/06jorgenavarrete.pdf>
- Nuevo año, nuevas tarifas de museos*, CNNexpansión, México, 7 de enero de 2012, <http://www.cnnexpansion.com/economia/2012/01/07/nuevo-ano-nuevas-tarifas-de-museos>
- OLIVARES, Emir, *Queda pulverizado el poder adquisitivo de los trabajadores en México durante el Calderonato*, La Jornada, México, 9 de septiembre de 2012, <http://www.economia.unam.mx/cam/pdfs/rep100.pdf>
- OPPENHEIMER, Andrés, *Los salarios chinos al alza*, Portal Digital El País, sábado 10 de marzo de 2012, 02:14 hs., http://www.elpais.com.uy/12/03/10/predit_629667.asp
- Perspectivas OCDE: *España Políticas para una Recuperación Sostenible*, Octubre 2011, <http://www.oecd.org/spain/44660757.pdf>

- Recomendación No. 135 sobre la Fijación de Salarios Mínimos, p. 4,
<http://www.scjn.gob.mx/libro/InstrumentosRecomendacion/PAG0373.pdf>
- Recomendación 85 sobre la protección del salario, 1 de julio 1949,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312423:NO
- Recomendación 30 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 16 de junio de 1928, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R030
- SAHADI, Jeane, Recortes impactan a la economía de EU, 01 de marzo de 2013,
<http://www.cnnexpansion.com/economia/2013/03/01/recortes-en-eu-cuando-golpearan>
- Si de ir al cine se trata...*, Revista del Consumidor No. 288, Febrero 2001
http://www.profeco.gob.mx/revista/pdf/est_01/Cines.pdf
- Stiglitz sugiere a México subir salarios*, CNNexpansión, México, 27 de octubre de 2011, <http://www.cnnexpansion.com/economia/2011/10/27/nobel-recomienda-a-mexico-subir-salarios>
- SOMAVIA, Juan, *Es hora de una nueva era de justicia social basada en el trabajo decente*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011,
http://www.oit.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=173:dia-mundial-de-la-justicia-social-2011-juan-somavia-es-hora-de-una-nueva-era-de-justicia-social-basada-en-el-trabajo-decente&catid=60:noticias-del-2011&Itemid=89
- The Constitution law of the People's Republic of China*, 4 de diciembre de 1982,
<http://www.wipo.int/wipolex/es/details.jsp?id=6634>
- DEL TORO HUERTA, Mauricio Iván, *EL FENÓMENO DEL SOFT LAW Y LAS NUEVAS PERSPECTIVAS DEL DERECHO INTERNACIONAL*, Anuario Mexicano de Derecho Internacional, <http://biblio.juridicas.unam.mx/estrev/derint/cont/6/art/art12.htm>

OTRAS FUENTES

Tomo XVI, Toluca de Lerdo, sábado 20 de febrero de 1904, Gaceta del Gobierno, periódico oficial del estado de México, número 68.

Tomo XVI, Toluca de Lerdo, sábado 30 de abril de 1904, gaceta del gobierno, periódico oficial del Estado de México, número 88.