



Universidad Nacional Autónoma de México
Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración

**Estrategias de remuneración como medio para aumentar la
calidad de vida y productividad de los prestadores de servicio**

T e s i s

Que para optar por el grado de:

Maestra en Administración
Campo de conocimiento: Organizaciones

Presenta:
Vianey Cervantes Corona

Tutor:
Dr. Ricardo Alfredo Varela Juárez
Facultad de Contaduría y Administración

Ciudad de México, enero de 2020



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A **mis padres Paula y Antonio** por ser mis pilares y el impulso para seguir adelante. Por guiarme como hasta ahora y sobre todo por su apoyo y amor incondicional.

Por confiar en mí y a enseñarme que pase lo que pase debo ser agradecida y humilde por lo obtenido, a no ser egoísta y a valorar lo que tengo. Y enseñarme a seguir adelante a pesar de los fracasos, que sólo deben servir de impulso para seguir adelante.

Gracias por estar conmigo en esas noches de desvelo, por los valores inculcados, por sus consejos, por darme todo a pesar de las adversidades y por hacerme la mujer que soy hoy en día.

A **mi hermana** por ser mi mamá chiquita, mi compañera de aventuras, locuras, mi paño de lágrimas y por siempre estar ahí aun en la distancia.

Por consentirme, pero también por hacerme ver mis errores para ser una mejor versión de mí.

A mi **amada Universidad Nacional Autónoma de México** por acogerme desde la preparatoria, prepararme para la vida, por darme la oportunidad de conocer a personas que con orgullo puedo llamar amigos y a varios de ellos con cariño puedo decir que forman parte de mi familia.

Gracias por regalarme una de las mejores experiencias de mi vida que es cursar un semestre de la maestría en el extranjero; permitiéndome crecer en lo personal y en lo profesional, me abrió los ojos para valorar lo que realmente significa pertenecer a esta casa de estudios.

A mi tutor el Dr. Ricardo Varela Juárez, por su paciencia y apoyo para la elaboración de mi tesis. Gracias por aceptar ser mi tutor y por guiarme para poder tener otra perspectiva de los recursos humanos.

A mis profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México por ser mis guías no sólo en lo profesional sino en lo personal y alentarme a seguir aprendiendo y a dar lo mejor de mí; sin dejar de lado el aspecto humano y social.

Al profesor Pablo Durán Santomil y a la profesora Paula Vázquez Rodríguez de la Universidad de Santiago de Compostela (campus Lugo), por el apoyo para recabar la información de España y por los conocimientos transmitidos en las clases.

**ESTRATEGIAS DE REMUNERACIÓN
COMO MEDIO PARA AUMENTAR LA
CALIDAD DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD DE
LOS PRESTADORES DE SERVICIO**

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. OBJETIVO GENERAL.....	3
III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
IV. HIPÓTESIS.....	4
V. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
VI. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	7
CAPÍTULO 1 DEFINICIONES.....	8
1.1 DEFINICIONES DE SALARIO Y TEORÍAS DE SALARIOS.....	8
1.1.1 DEFINICIONES DE SALARIO.....	8
1.1.2 TEORÍAS DE SALARIOS.....	11
1.2 DEFINICIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	17
1.3 DEFINICIONES SUBORDINACIÓN.....	25
1.4 OTRAS DEFINICIONES (PATRÓN, TRABAJADOR, TRABAJO, INTERMEDIARIO, PRESTACIONES)	32
CAPÍTULO 2 ANÁLISIS DEL SALARIO EMOCIONAL Y LA CALIDAD DE VIDA.....	34
CAPÍTULO 3 NORMA OFICIAL MEXICANA NOM 035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO-IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN (ASPECTOS GENERALES DE APLICACIÓN)	49
CAPÍTULO 4 ASPECTOS INTERNACIONALES DE LA REMUNERACIÓN.....	57
CAPÍTULO 5 ASPECTOS ÉTICOS DE LAS REMUNERACIONES.....	70
CAPÍTULO 6 COMPARACIÓN DE ESQUEMAS DE REMUNERACIÓN ESTABLECIDOS EN LA NORMATIVIDAD MEXICANA CONTRA LOS ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN DEL REINO DE ESPAÑA.....	76
6.1 ASPECTOS GENERALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN ESPAÑA (JORNADA LABORAL, TIPOS DE CONTRATO, SALARIO MÍNIMO, ENTRE OTROS).....	76
6.2 ANÁLISIS Y COMPARACIÓN DE LOS INGRESOS Y PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES (OBLIGATORIAS Y OPCIONALES).....	85
6.2.1 NORMATIVIDAD LABORAL.....	85
6.2.2 LEYES DE SEGURIDAD SOCIAL.....	95
6.2.3 SISTEMAS DE PENSIONES.....	103
6.3 ANÁLISIS DE LA PRODUCTIVIDAD, EL SALARIO Y LA CALIDAD DE VIDA.....	116
VII. CONCLUSIONES.....	123
VIII. FUENTES DE CONSULTA.....	126
IX. ANEXOS.....	132
ANEXO 1. RELACIÓN DE TABLAS.....	132

ANEXO 2. RELACIÓN DE GRÁFICOS	132
ANEXO 3. RELACIÓN DE FIGURAS	132
ANEXO 4. RELACIÓN DE CUADROS.....	133

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de esta tesis, se abordarán diferentes conceptos que son de interés para entender la importancia en el manejo del pago a personas físicas (prestadores de servicio), siendo estas, algo más que un simple pago, pues si bien la retribución económica es importante, también es cierto que no lo es todo para que una empresa pueda tener en sus filas a los mejores elementos.

Una de las tareas quizá más importante que tiene un administrador es lograr que, entre la empresa y el prestador de servicios exista un ganar-ganar, de esta manera la relación puede seguir desarrollándose a través del tiempo y ambas partes pueden alcanzar la consecución de los objetivos.

Para lograr lo anterior, se analizarán las diferentes formas de pago establecidas en Ley que existen hoy en día, así como la evolución que ha tenido a lo largo del tiempo el concepto “salario”, para poder entender que no sólo se trata de un pago más que realizan las empresas. Se deben analizar y comprender las implicaciones legales, fiscales y en materia de seguridad social (sin dejar de lado los cambios que estas sufren con el tiempo) que trae consigo cada método de pago a nivel nacional e internacional, considerando que los prestadores de servicio así como su desarrollo y bienestar compete a diferentes organismos. A su vez, dependiendo de qué tan bueno o qué tan malo sea el método de pago a las personas físicas, se puede lograr un mayor y mejor nivel de desarrollo en las empresas, o bien, puede hacer que las empresas se vengán abajo. Recordemos que el mayor costo en una empresa está representado por el pago a las personas físicas (prestadores de servicio personal), y de eso depende el desarrollo y competitividad de las empresas.

Para que el administrador sea capaz de elegir un método de pago a personas físicas, en esta tesis se darán un par de elementos de manera general que le puedan ayudar a tomar una decisión, sin embargo, hay que considerar que cada empresa es única y que por lo tanto, deben tomarse en cuenta las características y necesidades de cada una de ellas.

En este rubro (remuneración a personas físicas) surgen un gran número de controversias, debido a las diferentes prestaciones que tienen y a que existen diversas maneras de retribuir por sus servicios. Estos pagos representan para las organizaciones una inversión o un costo, y está implicado para poder conseguir un rendimiento mayor ya sea a corto, mediano o largo plazo. “La remuneración debe estar en estrecha relación con el contexto externo y con la situación de la empresa, y con sus objetivos”¹.

Martha Alles señala que es necesario contar con un buen esquema de remuneración, para ello se debe comparar con los demás esquemas que existen en el mercado, se deben realizar comparaciones entre puestos, evaluar el desempeño de las personas, realizar descripción de puestos y otorgar beneficios como: licencias por enfermedad, vacaciones, cobertura médica, licencia por duelo, asistencia educacional, etc. De esta manera las empresas pueden atraer y conservar a los candidatos mejor capacitados.

Como podemos ver, existen diferentes conceptos que forman un esquema de remuneración a las personas físicas, por ello resulta conveniente establecer el ideal para las organizaciones, y que el esquema que se elija resulte benéfico para esa organización y que el mismo se encuentre dentro del marco jurídico mexicano.

¹ Alles, Martha Alicia, *Cinco Pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos*, Ed. Granica, 2007.

Por otra parte, considerando que en una sociedad que es dirigida por organizaciones es necesario que los administradores de recursos humanos comprendan y sepan resolver los conflictos éticos en los que se ven implicados. Toda vez que al estar conformados por individuos; se debe establecer el papel de las relaciones humanas al momento de tomar decisiones.

La ética se refiere a los principios de conducta que rigen a un individuo o grupo, es decir, son las directrices que las personas utilizan para decidir cómo comportarse; razón por la que el administrador debe considerar los valores por los cuales se va a regir la toma de decisiones. No sólo debe ver a los integrantes de las organizaciones como un número más o bien, como un medio para obtener un beneficio económico.

Sin embargo, esto trae consigo otros retos entre ellos definir a qué nivel o hasta que punto debe considerarse lo social dentro de la empresa y hasta qué punto sólo lo económico.

II. OBJETIVO GENERAL

Dar a conocer estrategias que las empresas pueden implementar con la finalidad de aumentar la calidad de vida y la productividad de sus trabajadores (en el sector privado).

III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

-Estudiar, analizar y comparar los diferentes conceptos que integran a la remuneración en México y España para los prestadores de servicio del sector privado.

-Analizar el efecto que tiene la globalización en el establecimiento de un método para remunerar a las personas físicas.

-Estudiar los diferentes preceptos a nivel laboral y en materia de seguridad social, que regulan los diferentes métodos de remuneración a las personas físicas del sector privado.

-Conocer los aspectos éticos que se deben considerar al establecer un esquema de remuneración a las personas físicas.

-Dar a conocer las obligaciones que surgen debido a la publicación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035 STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo Identificación, análisis y prevención.

IV. HIPÓTESIS.

La implementación de un buen sistema de remuneraciones trae como consecuencia el aumento en la calidad de vida y en la productividad de los prestadores de servicio.

V. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Las empresas se han tenido que enfrentar a diferentes retos en su día a día derivados de: la competencia global, el desarrollo de nuevas tecnologías, los cambios en el sistema tributario, la naturaleza cambiante del trabajo, nuevas leyes, entre otros.

Por lo anterior, una de las tareas quizá más importantes de un administrador de recursos humanos, es suministrar a las empresas del personal capacitado para que ayuden a la consecución de los objetivos de estas; siendo una parte fundamental contar con un buen sistema de remuneraciones.

Al hablar de un sistema de remuneraciones, se tienen que considerar diferentes aspectos como lo son: visión a largo plazo, satisfacción de necesidades del trabajador y de la empresa, un buen clima laboral, motivación, contar con un plan de carrera, etc. A lo largo de los años se han considerado diferentes conceptos:

Tabla 1. Evolución de la compensación durante el presente siglo

Inicios del siglo	Actual
Salario base	Compensación total
Elemento básico de motivación	Paquete motivador
Énfasis en la jerarquía	Énfasis en la flexibilidad
Valor del puesto	Valor de la persona
Derechos adquiridos	Valor agregado
Desempeño individual	Desempeño individual y del grupo
Trabajo garantizado	Trabajo por demanda

Fuente: Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones. Varela, Ricardo.

Tomando como base el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la remuneración debe ser “suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917)

Aunado a lo anterior, debe considerar las políticas y acuerdos a los que México se ha sometido; por ejemplo, los establecidos en el documento “Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, dicho documento incluye 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), entre los cuales se encuentra “trabajo decente y crecimiento económico”.

El mencionado objetivo hace referencia a la creación de empleos de calidad, la disminución de la productividad laboral y aumento de las tasas de desempleo que

influyen negativamente en el nivel de vida y los salarios. Ello con la finalidad de mejorar las cifras actuales, puesto que, en el 2016 los trabajadores representaban casi el 27% (32,730,599 personas) de la población total, de estos el 12% sólo percibe como remuneración un salario mínimo o menos. (CNDH, 2016)

Por otra parte, las empresas deben adoptar un concepto actual: “el salario emocional”, que tiene que ver principalmente en un cambio de filosofía que rige la relación con el personal. Este busca, satisfacer las necesidades personales a través de un medio “no económico”, ayudando a construir una vida más saludable, productiva y significativa, logrando un balance en la vida laboral y personal. (González, 2017)

Además según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) México es el país miembro de esa organización donde más horas se trabaja por año. En promedio se trabajan 2,255 es decir 43 horas por semana aproximadamente, pero aun así no es de los países más productivos ni uno de los países en lo que el nivel de ingresos por trabajador sea de los mejores. Razón por la cual se decidió analizar y comparar los ingresos y prestaciones a los que tienen derecho los trabajadores de México y España, considerando que ambos son miembros de la OCDE, que la población de las capitales de ambos países la Ciudad de México tiene 124 millones de habitantes y Madrid sólo 46 millones y que en superficie, México es más grande.

Es decir, surge la duda del cómo es posible que México siendo más grande en territorio y teniendo un mayor número de habitantes tiene un crecimiento pequeño y que al contrario de España sus trabajadores han logrado una mayor productividad y calidad de vida, a través de mejores salarios y prestaciones.

VI. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Qué conceptos forman parte de una remuneración?
2. ¿Cuál es la importancia de la subordinación al momento de establecer una estrategia de remuneración?
3. ¿Qué aspectos integran a la calidad de vida?
4. ¿Qué es el salario emocional y qué impacto tiene en las personas que prestan los servicios?
5. ¿Cuál es el impacto en la calidad de vida y en la productividad de los esquemas de remuneración?
6. ¿Qué aspectos internacionales deben considerarse al establecer un esquema de remuneración?
7. ¿Por qué es necesario que se identifique en el lugar de trabajo los riesgos psicosociales a los que están expuestos los prestadores de servicio?
8. ¿Las empresas deben ser éticas al elegir un esquema de remuneración?
9. ¿Cuáles serían las consecuencias de ser o no ser socialmente responsable?
10. ¿Por qué México a pesar de ser uno de los países que más horas labora, no es tan productivo como los otros miembros de la OCDE?
11. ¿Cuáles son las semejanzas y diferencias que existen entre los diferentes esquemas de remuneración establecidos en la legislación del Reino de España y en México para los prestadores de servicio del sector privado?
12. ¿Cuáles son los sistemas de pensiones que existen para el sector privado en la legislación española y en la mexicana?

CAPÍTULO 1 DEFINICIONES

1.1 DEFINICIONES DE SALARIO Y TEORÍAS DE SALARIOS

1.1.1 DEFINICIONES DE SALARIO

Etimológicamente la palabra salario proviene del latín “salarium”, haciendo alusión al pago que recibían en sal, producto que era muy importante en el comercio.

Con base en el artículo 82 la Ley Federal del Trabajo (LFT), el salario es *la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo*. Dicho salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera².

Desde el punto de vista económico, el salario es un *rédito o ingreso*: el que corresponde al trabajador subordinado por la prestación de su trabajo; de modo semejante a como el “beneficio” es el rédito o ingreso peculiar del titular de una empresa³. Es el ingreso o ganancia propia del trabajo personal subordinado.

Por otra parte, el artículo 94 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) señala que *se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral (énfasis añadido)*.⁴

La cuarta sala se pronuncio respecto a la naturaleza jurídica del salario.

² Artículo 83 de la LFT

³ De buen Lozano, Néstor. *Instituciones del derecho de trabajo y de la seguridad social*. Academia Iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social y UNAM. México. 1997

⁴ Artículo 94 de la LISR

SALARIO, NATURALEZA JURÍDICA DEL. De acuerdo con lo que dispone el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, **el salario es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador, en virtud del contrato de trabajo**, lo cual significa que dada la naturaleza propia de esta figura jurídica, el salario no es otra cosa que la contraprestación a que está obligado el patrono, por el beneficio recibido con la actividad humana del obrero, existiendo una relación inmediata de causalidad entre ambos conceptos, pues no de otra manera se justificaría el contenido del artículo 86 del ordenamiento citado, que previene que para trabajo igual corresponderá salario igual. Por tanto, el patrón no se encuentra obligado a cubrir el salario correspondiente al día en que faltaron a las labores sus trabajadores, por no existir el antecedente necesario para que se pueda hacer efectiva la contraprestación del contrato a cargo de aquél. No obsta para esta conclusión, la circunstancia de que los trabajadores tengan calculado su salario por meses y que se les cubra decenalmente, porque estas modalidades, exclusivamente de forma, no cambian sustancialmente la naturaleza jurídica del salario. Por otra parte, la tesis enunciada se corrobora si se tiene en cuenta que conforme al artículo 93 de la ley citada, el patrono está obligado a cubrir su salario íntegro a los trabajadores, durante los días de descanso obligatorios y vacaciones, lo que quiere decir, a contrario sensu, que no existe tal obligación, cuando los obreros faltan a sus labores, fuera de los días señalados en el precepto; a mayor abundamiento, debe decirse que aun tratándose de faltas por enfermedad contagiosa, de acuerdo con el artículo 116, fracción VII, de la propia Ley Federal del Trabajo, procede la suspensión temporal de los contratos de trabajo, lo que tiene como consecuencia la suspensión de sus efectos, o lo que es lo mismo, del desempeño de las labores y del pago del salario; y tratándose del servicio doméstico y del trabajo prestado en el campo, los artículos 130, fracción III, y 197, fracción II, disponen respectivamente, que se cubrirá al trabajador enfermo su

*salario hasta por un mes, en el primer caso, y medio sueldo en el segundo; y aun hay más, el artículo 303 dispone que cuando el riesgo profesional realizado, produzca en el trabajador una incapacidad temporal, se le cubrirá por concepto de indemnización, el setenta y cinco por ciento del salario que deje de percibir, mientras exista la imposibilidad de trabajar. Todas estas disposiciones acusan claramente el criterio del legislador sobre la materia, en el sentido de que **la percepción del salario está condicionada a la prestación del trabajo, salvo los casos de excepción expresamente consignados en la ley.** (Énfasis añadido)*

(NATURALEZA JURÍDICA DEL SALARIO)

El **salario integrado** se considera como los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo⁵.

Es la forma de remuneración propia del sistema capitalista, donde se determina ya sea mediante el libre juego de la oferta y la demanda, pasando por las negociaciones entre patronos y obreros, hasta llegar en algunos casos al intervencionismo del Estado, el cual fija determinadas pautas por debajo de las cuales no es posible pactar el salario.⁶

De lo anterior, se desprende que existe un salario mínimo el cual es definido como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El cual deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y

⁵ Artículo 84 de la LFT

⁶ Dobb, Maurice. *Salarios*. Fondo de Cultura Económica. México. Página 91.

*cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos*⁷. Lo anterior, con base en el artículo 90 de la LFT.

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, 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 generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

1.1.2 TEORÍAS DE SALARIOS

Si bien, esta es una definición actual, a lo largo del tiempo se han desarrollado diferentes teorías acerca de los salarios, entre ellas tenemos las propuestas por filósofos y economistas: Santo Tomás de Aquino, Karl Marx, David Ricardo, John Bates Clark, Henry Ford, Adam Smith y John Stuart Mill.

Santo Tomás de Aquino propuso la teoría del “salario justo”, el cual según él, debía ser aquél que permitiera al trabajador una vida adecuada de acuerdo a su posición social.

⁷ Artículo 90 de la LFT

Marx consideraba que *el valor de las cosas depende únicamente del tiempo que se dedica a producirlas, incluyendo en dicho tiempo, el utilizado para poder obtener los elementos que se requieren para esa producción*⁸, por lo tanto, la medida de valor se realiza en unidades de trabajo, con la condición que ese trabajo sea “socialmente necesario”. Es decir, el valor de un producto depende de su necesidad, de su utilidad, de la escasez y del tiempo que se invierte en obtenerlo.

Para Marx el producto neto se divide en capital variable (v) que es lo que se paga por los salarios y plusvalía (p) o cantidad que resume ganancia neta, interés y renta. El capital constante (c), diferencia entre el producto bruto y el neto, comprende las instalaciones y las materias primas. Todas estas cantidades vienen medidas naturalmente, en tiempo de trabajo socialmente necesario.⁹ Por lo tanto, en esta relación, el grado de explotación y la ganancia de capital deben ser constantes.

Aunado a lo anterior, Marx señalaba que la jornada laboral se divide en dos: la primera es donde el obrero tiene los bienes y servicios para subsistir, y la segunda es la utilidad que hacen los obreros para la empresa. En esta segunda jornada laboral se le paga al obrero por su esfuerzo de trabajo.

Marx sostenía que rara vez el trabajador percibe un pago superior a la del nivel de subsistencia (basándose en un sistema capitalista). Además pensaba que los capitalistas se apropiaban de los ingresos adicionales obtenidos, por

⁸ *La teoría del valor de Carlos Marx* <http://www.filosofia.org/hem/dep/lah/ora0106a.htm> Semanario de los estudiantes españoles, 2001. Fecha de Consulta 10 de agosto 2018.

⁹ *La teoría del valor de Carlos Marx* <http://www.filosofia.org/hem/dep/lah/ora0106a.htm> Semanario de los estudiantes españoles, 2001. Fecha de Consulta 10 de agosto 2018.

consiguiente, a los trabajadores no se les retribuía de manera justa. Deducía que el establecimiento de los salarios era en beneficio de los dueños del capital para obtener más ganancias para ellos, sin que ello implicara un mejoramiento en la vida de los trabajadores.

David Ricardo estableció que el trabajo tenía un valor, es decir, tiene un “precio natural” y un “precio de mercado”. El precio natural depende del precio de los medios de subsistencia que tanto el trabajador como su familia requieren para vivir y perpetuar su especie, el segundo, depende de las condiciones del mercado; éstas están dadas por la magnitud relativa a la oferta y la demanda de trabajo, las cuales están condicionadas por el nivel de población y la acumulación de capitales.

Ambos precios pueden ser diferentes entre sí (pueden desviarse), esto sucede por ejemplo, cuando la acumulación de capitales progresa a un ritmo superior al de la población; es así cuando la condición de los obreros es “florecente y dichosa”. Mantener el equilibrio entre ambos precios es muy difícil, por lo general, se mantiene en su precio natural. Suponiendo que, los salarios decaen por debajo del mínimo, derivado de un exceso de oferta de mano de obra, se limita el crecimiento de la población. Si se da lo contrario, es decir, una elevación de los salarios, provocada por una oferta de mano de obra reducida o un mayor volumen de capital, esto generará no sólo el aumento de la población sino también generará una disminución de las ganancias¹⁰.

John Bates Clark señalaba que un trabajador, no puede ganar un importe superior al nivel de su productividad, garantizando con esto la eficiencia en la

¹⁰ Anaya Díaz Alfonso, *David Ricardo y la teoría clásica de los salarios*. Revistas UNAM. México, No. 31 año VIII. Agosto-Octubre 1977.

asignación de recursos y una equidad distributiva¹¹. Una remuneración superior a la productividad del trabajo reduce la cantidad de trabajo demandado, mientras que una remuneración inferior a la productividad marginal reduce la cantidad de trabajo ofrecida; por lo tanto, el trabajador es remunerado en función a su aporte.

De acuerdo con Clark, el nivel de salario de los trabajadores, es determinado por el producto que crea el último obrero (el menos productivo), entendiéndose que, entre mayor sea la cantidad de obreros, es menor el nivel de productividad.

En condiciones de competencia perfecta, un empleador continuará empleando a más y más trabajadores hasta que el valor del producto marginal sea igual al costo marginal del factor (MFC). El costo marginal del factor es el costo de emplear un trabajador adicional. Para descubrir la productividad marginal del trabajo tenemos que mantener la cantidad de otros factores constantes mientras empleamos una unidad más de trabajo.

La diferencia en la producción total es la productividad marginal. El empleo de una unidad de trabajo adicional dará como resultado un aumento en la producción y el costo. Siempre que MPP sea mayor que MFC, el empleador empleará unidades de mano de obra adicionales. Pero dejará de emplear unidades de mano de obra adicionales cuando $MPP = MC$.

Esta teoría se basa en las siguientes suposiciones: 1. Existe una competencia perfecta en el mercado de factores y en el mercado de productos. 2. El trabajo es homogéneo. 3. La ley de rendimientos decrecientes opera en producción. 4. Hay entrada y salida gratis de las empresas. 5. Existe un conocimiento perfecto sobre

¹¹ *El capital y la teoría de la productividad marginal*, Universidad de Alcalá
<http://www3.uah.es/econ/hpeweb/capital/clark.htm> fecha de consulta: 10 de agosto de 2018.

las condiciones del mercado. 6. Todos los factores de producción se pueden sustituir entre sí. 7. Hay movilidad libre de factores de producción. 8. Los factores de producción son divisibles.

Henry Ford propuso la teoría de los salarios altos, las empresas que pagan por encima del salario promedio, son capaces de aumentar la eficiencia y productividad de sus trabajadores. Aunado a lo anterior, los trabajadores al percibir un sueldo superior, estarían más contentos aumentando su nivel de eficiencia personal podrían tener tiempo libre y a su vez, aumentarían su calidad de vida, de esta manera se puede lograr un aumento de lealtad hacia la empresa. Sin embargo, una consecuencia “negativa” de este sistema de salarios sería que, al aumentar el sueldo, aumentan los costos de los productos, disminuyendo las ganancias de las empresas; para evitar esta disminución el precio de los productos aumentarían, lo cual los pondría fuera del alcance de algunos consumidores.

Para **Adam Smith** el incremento de la fuerza de trabajo estaba en relación con el crecimiento de la población (por el lado de la oferta) y con el aumento del ingreso y de la acumulación de capital (por el lado de la demanda). Su doctrina denominada “Fondo de salarios” relacionada el tamaño de la población con los fondos disponibles para su sostenimiento, es decir, la tasa de salarios jugaba un papel decisivo en el número de habitantes¹².

John Stuart Mill, defendía la teoría denominada teoría del fondo de salarios, para poder explicar la forma en que la demanda de trabajo, determina el nivel

¹² Cárdenas O, Arturo. *Consideraciones acerca de las teorías de los salarios*. Investigación Económica, Vol. 32, No. 128. Facultad de economía, Universidad Nacional Autónoma de México.

salarial. *Dicha teoría tiene origen en la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, en el pasado, de capital. Los aumentos salariales de algunos trabajadores podrían traducirse en las disminuciones salariales de otros.*¹³

Para Mill el costo de producción es determinante en la producción de mercancías y en cierta medida es la determinante del precio, teniendo un rol fundamental uno de sus principales componentes: el trabajo. Lo que cuesta producir una cosa al productor es el trabajo que se gasta en la misma.

Mill denomina “precio necesario” o valor, de todas las cosas que se hacen con trabajo y capital, al que resulta de sumar el costo de producción y la ganancia ordinaria. Es este valor necesario el mínimo con el que se contentarán los productores, así como el máximo que pueden esperar dentro de un escenario de libre competencia. Ahora bien, en caso de que el productor obtenga una ganancia extraordinaria, esta será sólo temporal ya que los capitales comenzarán a fluir a aquel sector productivo que ofrece un mayor beneficio por lo que, a largo plazo, esta tasa de beneficio, producto de la competencia, tenderá a nivelarse.

De lo hasta aquí versado, podemos ver que a lo largo del tiempo se ha considerado al sueldo como el pago por “la fuerza de trabajo y la capacidad de producir bienes del trabajador”; y que, parece casi imposible lograr un equilibrio entre el sueldo, las ganancias de las empresas, el nivel de productividad, el nivel de oferta o demanda de mano de obra.

¹³ <https://es.scribd.com/doc/26489979/Teoria-de-los-salarios> fecha de consulta: 10 agosto 2018

1.2 DEFINICIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

De conformidad con el artículo 20 de la LFT, se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario y por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, aquél por el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Se presume que la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe y la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

La relación laboral en términos generales se integra por tres elementos particulares que son: subordinación, remuneración y prestación personal del servicio. Dicha relación incluye una amplia variedad de posiciones jurídicas subjetivas: créditos, deudas, “deberes de conducta”, poderes; pero para que una relación jurídica sea caracterizable como relación de trabajo es indispensable que aparezcan en ella dos deberes típicos de prestación: el de prestar el trabajo subordinado y el de remunerarlo.

De acuerdo con el segundo tribunal colegiado del sexto circuito para que exista una relación laboral debe estar presente el elemento esencial que es la subordinación

RELACIÓN LABORAL, EXISTENCIA DE LA. De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De esta

definición se advierte que **el elemento esencial de la relación de trabajo, que permite distinguirla de otras relaciones jurídicas, es el de la subordinación en la prestación del servicio**, la cual se traduce en la facultad del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero de acuerdo con la ley o el contrato. (Énfasis añadido) (Existencia de la relación laboral, 1996)

Aunado a lo anterior la cuarta sala de la séptima época se pronunció al respecto:

SUBORDINACIÓN. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista **una relación laboral**, pues **para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio**, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo. (Énfasis añadido) (Subordinación elemento esencial de la relación de trabajo, 2011)

RELACIÓN LABORAL, CARACTERÍSTICAS DE LA. Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente **es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquel se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según**

convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico, es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. **La facultad de mando presenta un doble aspecto; jurídico y real**. En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y este está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases de trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal. (Énfasis añadido) (Características de la relación laboral, 1965)

La tipicidad de la relación de trabajo consiste, en el cambio de trabajo subordinado por una retribución o salario; y cada una de esas prestaciones funciona, por lo tanto, como contraprestación respecto de la otra.

Por otra parte, esa relación (salario-trabajo) determina el carácter oneroso de la relación de trabajo¹⁴

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por

¹⁴ De buen Lozano, Néstor. *Instituciones del derecho de trabajo y de la seguridad social*. Academia Iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social y UNAM. México. 1997

tiempo indeterminado. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.¹⁵

En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad,

¹⁵ Artículos 36 y 37 LFT

Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables

Para que un contrato surta todos los efectos legales correspondientes, es necesario que se celebre por escrito; en otros casos no; ejemplo de ello es el contrato de trabajo, ya que si se da alguno de los elementos establecidos en la LFT, nos enfrentamos a una relación laboral de trabajo con toda y cada una de sus consecuencias, a pesar de carecer de un documento escrito para ello.

Cabe señalar que para que un contrato sea válido en términos generales, es necesario que las personas que intervienen en él, tengan la capacidad legal para hacerlo, esto para dar vida al elemento “consentimiento”.

El artículo 25 de la LFT, nos señala los atributos generales con los cuales debe contar un contrato:

a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;

b) Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

c) El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

d) El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

e) La duración de la jornada;

f) La forma y el monto del salario;

g) El día y el lugar de pago del salario;

h) La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

i) Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

A su vez, el artículo 26 señala que la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 (contrato) no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero-patronal, si se prueba:

a) La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros;

b) El deber del patrón de pagar a aquél una retribución; y

c) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón, no constituyendo la simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, por sí sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación, denominados en la ley con los conceptos de dirección y dependencia; esto es, que aparezca de parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de parte de quien realiza el servicio.

De lo anterior podemos resumir que existe una relación laboral cuando: los trabajadores están sujetos a un horario, jornada, perciben periódicamente una cantidad líquida, realizan actividades que les son encomendadas y tienen un jefe.

Sin embargo, en “casos especiales” pueden darse la existencia de los elementos antes mencionados y, no por esto se va a dar una relación laboral, tal es el caso de los becarios que realizan prácticas profesionales o el servicio social. El sexto tribunal colegiado se pronunció al respecto con la siguiente tesis:

INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD. LA RELACIÓN QUE ESTABLECE CON SUS BECARIOS NO ES DE NATURALEZA LABORAL AL NO EXISTIR EL ELEMENTO ESENCIAL DE SUBORDINACIÓN, AUN CUANDO ÉSTOS OBEDEZCAN ÓRDENES, PERCIBAN UNA CANTIDAD LÍQUIDA POR SUS SERVICIOS Y CUMPLAN CON UN HORARIO. *La relación de los becarios en servicio que realizan actividades en el Instituto Mexicano de la Juventud no tiene las características de una relación de trabajo, porque aun cuando están sujetos a un horario, perciben mensualmente una cantidad líquida y realizan las actividades que les son encomendadas, debiendo elaborar un reporte de éstas; ello lo efectúan conforme a las políticas de operación del citado instituto, en virtud de que para tener la calidad de becario deben presentar una solicitud en la que manifiesten su interés en participar en el programa de becarios que opera en dicho organismo y, una vez cumplidos los requisitos necesarios, son aceptados en él, firmando la carta compromiso de becarios en servicio, con la que se obligan a realizar las actividades que les son encomendadas, en el horario que se les indica; entregar cada mes los reportes de actividades y asistencia correspondientes; y, reciben el apoyo económico respectivo. Por tanto, el hecho de que los becarios en servicio realicen las funciones que se les encomiendan, ello no se equipara al elemento esencial de una relación de trabajo, como es la subordinación, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por quien presta el servicio, en términos del artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo*

que establece como obligación de los trabajadores desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad se encuentran subordinados en todo lo concerniente al trabajo, sino que esa obligación de entregar el reporte de sus actividades y asistencia al Departamento de Servicio Social, deriva de la propia naturaleza jurídica del servicio prestado, el que efectúan en su carácter de becarios, en términos de las referidas políticas de operación y no como dependientes del instituto a título de trabajadores remunerados y subordinados.(Énfasis añadido) (INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD. LA RELACIÓN QUE ESTABLECE CON, 2012)

1.3 DEFINICIONES SUBORDINACIÓN

a) Etimológicamente subordinación viene del latín subordinatio-onis, que es la acción de subordinar de sub: bajo, y ordino, avi, atum, are: ordenar, disponer.

b) Es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente, en razón de parentesco natural o por relación social, jurídica o religiosa.

c) Subordinación: es la sujeción al orden establecido y a quienes en su legítima representación se les debe obediencia. Es también la dependencia disciplinaria de una persona respecto a otra que tiene rango superior.

d) La subordinación es parte de un todo que se llama disciplina, pero tan esencial, que sin ella las otras no pueden conjuntamente existir... es necesario principiar por establecer la subordinación como causa de la obediencia, y con ella la instrucción, el aseo, el valor, la temperancia, el sufrimiento, la confianza, la constancia, el espíritu militar, etc., la disciplina es una continuada serie de actos de subordinación y ésta es cosa digna e impersonal, entre el superior que habla y el inferior que escucha hay siempre una tercera persona, un intermediario invisible que se llama generalmente el servicio y que en suma es el deber militar..."

e) La naturaleza de la subordinación la entiende Jacobi como el poder de disposición derivado de la naturaleza de la prestación del trabajador y como toda prestación que limitada por el tiempo o por sus resultados, puede ser individualizada. Cuando la prestación del servicio, limitada por el tiempo, puede referirse a prestaciones previamente individualizadas, se estará frente a una simple prestación de servicios; si el servicio se encuentra limitado por un fin determinado, aquel necesariamente se individualiza y entonces constituirá una locación de obra; pero si se pretende que exista un contrato de trabajo, la prestación del servicio deberá estar limitada por el tiempo y no podrá ser concretada de antemano. Lo correcto de la relación que se establezca es el poder de disposición del patrono o sea la subordinación

f) Situación del hombre en estado de naturaleza, con el objeto de fijar con precisión el momento en que un individuo puede disponer de la fuerza de trabajo de otro, porque para él es dicho momento cuando surge el trabajo subordinado. El trabajo cuando deja de ser una función social del trabajador para transformarse en la función de un extraño, abandona su propio carácter económico y social y se transforma en una relación jurídica de poder, situación en la que técnicamente depende una persona de otra, atribuyéndose la actividad que realiza al titular de ese poder.

g) La dependencia en sentido técnico se produce cuando una persona se obliga a prestar trabajo a otra, poniendo a disposición de esta última su fuerza laboral; y si este poder de disposición existe a favor de un tercero, esto es, del empresario, quien lo ejerce sobre hombres libres, el trabajo que realice será subordinado. Se deduce que la subordinación se refiere con exclusividad al trabajo

siempre que esté fundada en esa relación de poder, si se toma en cuenta que los medios de producción no se encuentran en manos del trabajador, sino del propietario, por ser éste la persona que necesitas de ellos para vivir. La subordinación, en suma, no es un conjunto de derechos del patrono sobre el trabajador, sino el presupuesto para la existencia, dentro de la empresa, de una serie de relaciones jurídicas que se resumen en la facultad del empresario de imponer su propia voluntad; o en otras palabras, un derecho de mando y una obligación correlativa del trabajador, de sujetar a ella su voluntad en un deber de obediencia.¹⁶

h) La subordinación (como elemento de la relación laboral) se caracteriza por el deber de obediencia del trabajador hacia el patrón. Lo anterior a cambio del pago o remuneración, como resultado de la prestación personal del servicio por el que ha sido contratado.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) señala que la subordinación es el elemento característico de una relación laboral, y se considera como el más importante, ya que sin la existencia de esta, tampoco existe una relación ni contrato de trabajo.

El elemento de subordinación del que deriva la relación laboral lo contempla el artículo 134 de la LFT en su fracción III que señala:

Art 134 LFT. (...) III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo (...)

¹⁶ *Diccionario jurídico mexicano*. Instituto de investigaciones jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México. Tomo VIII. Rep-Z

Es decir, el patrón es el que establece las reglas del juego, indicando el cómo, cuándo y dónde se realizarán las actividades a realizar por parte del trabajador. Al existir la relación laboral surge la obligación de inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social. Cabe señalar que, para que exista una relación de trabajo no necesariamente debe estar manifestada expresamente en un contrato, ya que, sólo basta con la prestación del servicio personal subordinado a cambio de un salario, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

El trabajador tiene un deber de obediencia hacia el patrón que consiste en desarrollar el trabajo bajo las órdenes y condiciones decididas por él, siempre y cuando estén relacionadas con el trabajo contratado.

SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE. *Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo. (Énfasis añadido) (Concepto de subordinación, 1994)*

La Exposición de Motivos de la LFT en aquel entonces señaló expresamente lo siguiente, en relación con el concepto de subordinación:

El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del

trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. **Por subordinación** se entiende, de una manera general, **la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir con sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.**

(Énfasis añadido)

Los tribunales federales también se han pronunciado de manera unánime, en el sentido de que la subordinación jurídica es el elemento esencial de la relación de trabajo, no por la prestación de un servicio personal, pues este es común a diversos contratos no laborales, sino precisamente por la prestación de los servicios bajo la dirección y dependencia de un patrón.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. La característica fundamental que distingue al contrato individual de trabajo de otros contratos civiles y mercantiles en los que también uno de los contratantes presta servicios personales a otro, **es la que se refiere a la subordinación o dirección y dependencia que debe guardar el trabajador respecto de su patrón en el desempeño de sus labores,** conforme a la definición contenida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, ya que mientras en otros contratos uno de los contratantes presta servicios personales a otro, por los cuales recibe una remuneración o compensación, solo en el contrato de trabajo existe esa sujeción de mando permanente que subordina la actividad del trabajador al imperio de su patrono. (Énfasis añadido) Directo 4760/1960, Rex Applegate. Resuelto el 5 de abril de 1961, 4a Sala, Informe 1961, página 15.

RELACIÓN LABORAL Y RELACIÓN MERCANTIL. La relación mercantil no excluye por sí misma una relación de naturaleza laboral, no impide configurarse, pues independientemente de tal relación **debe tomarse en cuenta las características con las que se realizan las labores dentro de la empresa, ya que siempre será considerado como trabajador cuando la labor que se preste sea bajo la subordinación de quien la recibe,** obteniendo a cambio una retribución ijada al efecto. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito.

Sin embargo, no toda relación de trabajo debe ser subordinada, en la no subordinada se supone que se genera en un ámbito de igualdad, es decir, los sujetos se encuentran en un mismo plano donde las instrucciones, órdenes y obligaciones son recíprocas. Los tribunales se han pronunciado al respecto:

RELACIÓN LABORAL, REQUISITOS DE LA. SU DIFERENCIA CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. No basta la prestación de un servicio personal y directo de una persona a otra para que se dé **la relación laboral,** sino que esa prestación **debe reunir como requisito principal la subordinación jurídica, que implica que el patrón se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del esfuerzo físico, mental o de ambos géneros, del trabajador según la relación convenida;** esto es, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio; esa relación de subordinación debe ser permanente durante la jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección del patrón o su representante; además, el contrato o la relación de trabajo se manifiesta generalmente, al través de otros elementos como son: la categoría, el salario, el horario, condiciones de descanso del séptimo día, de vacaciones, etcétera, elementos que si bien no siempre se dan en su integridad ni necesita

*acreditar el trabajador tomando en consideración lo que dispone el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, sí se dan en el contrato ordinario como requisitos secundarios. Por tanto, no es factible confundir la prestación de un servicio subordinado que da origen a la relación laboral regulada por la Ley Federal del Trabajo con el servicio profesional que regulan otras disposiciones legales; en aquél, como ya se dijo el patrón da y el trabajador recibe órdenes precisas relacionadas con el contrato, dispone aquél dónde, cuándo y cómo realizar lo que es materia de la relación laboral, órdenes que da el patrón directamente a un superior jerárquico representante de dicho patrón, y **en la prestación de servicios profesionales** el prestatario del mismo lo hace generalmente con elementos propios, **no recibe órdenes precisas y no existe como consecuencia dirección ni subordinación, por ende no existe el deber de obediencia ya que el servicio se presta en forma independiente, sin sujeción a las condiciones ya anotadas de horario, salario y otras** (RELACIÓN LABORAL, REQUISITOS DE LA. SU DIFERENCIA CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES, 1998)_(Énfasis añadido)*

Es decir, en la relación de trabajo no subordinada, no existen horarios determinados de trabajo, un lugar fijo para la prestación del servicio, herramientas de trabajo, prestaciones, es una relación meramente comercial. El pago se puede hacer en una sola exhibición o bien en varias, esto va en función del acuerdo al que lleguen las partes involucradas; en cambio en la relación de trabajo se establecen periodos de pago quincenales, mensuales o semanales.

De lo versado hasta aquí tenemos que las formas de pago se dividen (de manera general en dos: a través del pago subordinado (sueldos y salarios), y a

través de una prestación de servicios personales independientes (asimilados a salarios, prestación de servicios, dividendos, tercerización, entre otros). Estas formas de pago se basan en lo establecido en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR).

1.4 OTRAS DEFINICIONES (PATRÓN, TRABAJADOR, TRABAJO, INTERMEDIARIO, PRESTACIONES)

Trabajador lo define la LFT en su artículo 8 como “la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado. Entendiéndose por **trabajo** “toda actividad humana, intelectual o materia independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Por otra parte en su artículo 10 nos indica que el **patrón** es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Referente a **trabajo** la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), señala en su precepto 123 que es un derecho que tiene una persona, siendo la jornada máxima de ocho horas, al cual corresponderá un salario que se pagará en moneda de curso legal. Teniendo el trabajador derecho al pago de horas extras.

Intermediario es definido por el artículo 12 de la LFT, señalando que es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón.

Prestaciones comprenden el salario en efectivo y los bienes (prestaciones en especie) que obtiene un trabajador como producto de una actividad sujeta a una relación de trabajo. También se puede considerar como la acción o efecto de

indemnizar en dinero, de resarcir en especie o de llevar a cabo un servicio. Se considera como prestación a la suma única o abono de cantidades o gratificaciones periódicas.

El artículo 102 de la LFT señala que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Entre otras prestaciones tenemos: despensa, útiles escolares, ayuda para pago de renta, ayuda para pago de colegiaturas, ayuda para comedor, primas, comisiones, premios, pagos por tiempo extraordinario, gratificaciones, ayuda para gastos médicos, dentales, etc.

CAPÍTULO 2 ANÁLISIS DEL SALARIO EMOCIONAL Y LA CALIDAD DE VIDA

Como se expuso en el capítulo 1, el concepto de salario ha ido evolucionando con el paso del tiempo, abarcando cada vez más aspectos, no sólo económicos sino de bienestar para el prestador de servicios así como para su familia, considerando que ambas partes (empresa y prestador de servicios) deben ganar. Por un lado la empresa gana: contar con los mejores prestadores de servicios en sus filas y por otro un incremento en la productividad, tendiendo esta última a ser un factor que aumente las ganancias de las empresas.

Para poder lograrlo, las empresas deben estar consientes de las necesidades tanto de la empresa así como del prestador de servicios, estando entre las necesidades de este último las personales, profesionales y emocionales, adicionales claro esta a las necesidades económicas.

Por lo anterior, resulta de vital necesidad hablar del salario emocional, a pesar de no tener un carácter monetario, si repercute de manera importante en la calidad de vida y en la productividad de las personas.

Las dimensiones que componen a la calidad de vida en el trabajo pueden ser clasificadas en dos grandes grupos; aquellos que se refieren al entorno en el que se realizan las actividades de trabajo (condiciones objetivas) y aquellas que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores. *Para la mayoría de autores, dada la multidimensionalidad del concepto de CVL, es imposible determinar un conjunto de aspectos que resulten universalmente generalizables, sin embargo, es posible mencionar aspectos comunes gran parte de las diversas actividades laborales realizadas por el hombre (granados P, 2011).*

El salario emocional puede definirse como todas aquellas retribuciones no económicas que un trabajador percibe con el fin de contribuir a que pueda satisfacer sus necesidades personales y familiares; estas retribuciones logran que los prestadores de servicios se sientan cómodos dentro de una empresa y por ende le generan a esta un valor agregado. Dentro de los componentes del salario emocional están los satisfactores, que se traducen en formas de ser, tener, hacer y estar, de carácter individual y colectivo, conducentes a la actualización de necesidades. (Gómez R., 2011)

El salario emocional puede clasificarse según las necesidades que busca cubrir en: asistencial, recreativo y supletorio (González, 2017).

El salario emocional está integrado por cinco aspectos:

- Oportunidades de desarrollo, relacionado con la capacitación, gestión del talento, *couching*, *mentoring* y plan de carrera
- Balance de vida, que consiste en esquemas flexibles de trabajo, beneficios para la salud corporal, integración de la familia y oportunidades de esparcimiento y recreación
- Bienestar psicológico, el cual tiene que ver con el reconocimiento, autonomía, retos profesionales y trascendencia en la comunidad
- Entorno laboral, que significa contar con un clima de compañerismo, sentido de familia y equipo
- Cultura laboral, es decir que debe atender la responsabilidad social (no sólo con iniciativas de la empresa, sino también de los propios colaboradores), la ética en el lugar de trabajo y la relación con líderes (Bonilla, 2014).

Como puede observarse el salario emocional es un complemento a la retribución económica, a su vez, es una manera de retención de empleados, suponiendo que con estos “beneficios sociales” se optimizará la estancia de los prestadores de

servicios. Cabe señalar que de una manera u otra, estos beneficios deben ir desarrollándose y evolucionando con el paso del tiempo, toda vez que, el entorno también es cambiante y las necesidades que se tienen hoy puede que no sean las mismas necesidades que existan el día de mañana. Ahora bien, esto nos trae una problemática adicional, puesto que estas necesidades son muy específicas de acuerdo con cada prestador de servicios.

Bajo el supuesto anterior, (S., 2011) señala: *“No hay un modelo único de talla universal. Una empresa ya no puede adoptar sin más lo que hace la de al lado, por mucho que se le parezca. Cada una necesita reflexionar sobre sus necesidades específicas y dar con una fórmula única que funcione con su particular fuerza laboral, la que desea tener. Una respuesta que no evite que la gente buena se vaya sino que prefiera quedarse. Se puede pagar a alguien mucho dinero y que aún se sienta frustrado porque no se haya invertido un minuto del tiempo de su jefe en darle las gracias, reconocerle su trabajo o ayudarle a mejorar y progresar profesionalmente. Puede dedicar a su departamento de recursos humanos a poner en marcha un plan de beneficios flexible con la idea de que los empleados tengan más ingresos netos sin aumentar el coste para la compañía y que el resultado sea una mayor insatisfacción para la mayoría porqué, o bien no hay ninguna oferta efectiva para ellos o lo única que se ha conseguido es un seguro médico que realmente no necesitaban.”*

Hay cuatro características (básicas) que se encuentran presentes en el salario emocional:

- Condiciones suficientes para trabajar a gusto
- Condiciones ambientales del espacio del trabajo

- Compañerismo en las relaciones laborales
- Conciliación de trabajo y familia

Aunado a lo anterior, diferentes estudios coinciden en que las empresas, deben basar su plan de retención de prestadores de servicio o talento en cinco aspectos principales:

1. *Factores de desarrollo profesional y relacional.* La formación es la base para el crecimiento profesional y, las relaciones en el lugar de trabajo, ya sea con los superiores o los compañeros, han de ser satisfactorias para generar bienestar laboral.

2. *Factores de compensación psicológica.* El orgullo de pertenencia a una empresa líder o diferenciada en su sector, la autonomía en el desempeño, el sentimiento de utilidad y el reconocimiento en el trabajo.

3. *Factores de conciliación familiar y personal.* Tanto los aspectos económicos como los domésticos (desde planes de pensión, a servicios accesibles para los empleados), atraen cierto grado de comodidad y tranquilidad en la vida personal.

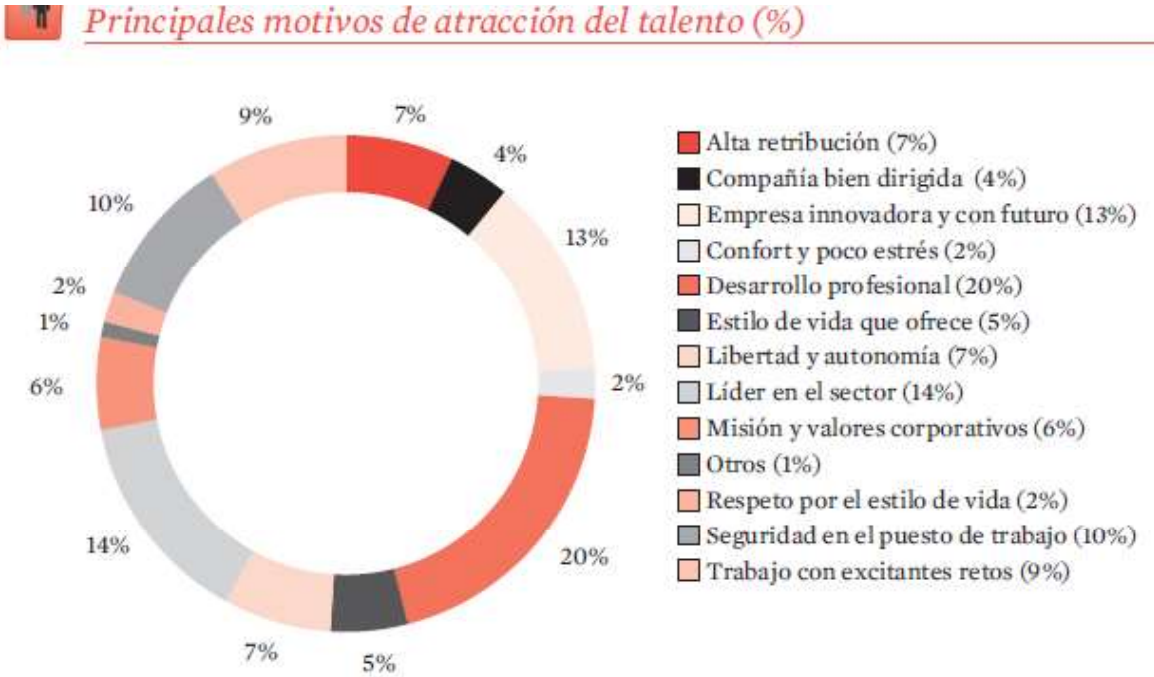
4. *Factores de retribución variable y fija.* La participación activa en los resultados de la empresa, tanto en forma de retribución accionaria como en pago por objetivos, construyen lazos y mejoran la satisfacción.

5. *Factores de valor añadido:* los retos presentados, la localización geográfica de la empresa, las metas alineadas con los objetivos de la organización (coherencia) y el bajo nivel de burocracia interna, suponen puntos extra del empleado hacia su empresa.

Adicional a lo anterior, los prestadores de servicio buscan otros aspectos que los motiven a la hora de elegir un trabajo o bien, que los motiven a seguir en el lugar de trabajo en el que se labora; entre esos aspectos se encuentran: horario flexible de entrada y salida, trabajar desde casa, buena comunicación con los compañeros de trabajo y aspecto formal en las ocasiones que así lo demanden. Dentro de la comunicación deben considerarse determinados aspectos tales como: preguntar al prestador de servicio sobre sus intereses, sus preocupaciones, sugerencias, entre otros.

En el siguiente gráfico se pueden apreciar los principales motivos para atraer al talento, siendo el principal motivo un desarrollo profesional y no así un sueldo alto:

Gráfico 1. Principales motivos de atracción de talento



Fuente: "El salario Emocional" Gómez R. Claudia. Bogotá 2011

Como complemento al gráfico anterior, se muestran los resultados de un estudio realizado por Sodexo (empresa de motivación para elevar la productividad empresarial), el cual reúne los nueve incentivos universales que actúan sobre la motivación laboral en los empleados, bajo la premisa que el trabajo es, un medio que permite a las personas satisfacer directa o indirectamente sus necesidades biológicas y psicológicas.

Incentivo 1: entorno de trabajo

El empleado deberá contar con los medios necesarios para sentirse cómodo en su lugar de trabajo. El tener una ventana y aire fresco es vital para tener un mejor ánimo. Además el espacio físico en la oficina, es muy importante el ambiente de trabajo ya que esto puede afectar psicológicamente a la persona en caso de que sea negativo. El empleado necesita ser escuchado y valorado por sus colegas y sus jefes, ya que de lo contrario puede generar estrés y limitar su potencial.

Incentivo 2: condiciones laborales

Importancia de los incentivos y reconocimientos para el empleado, y todos los elementos que protegen la seguridad financiera y social del empleado como seguro, programas de asistencia, etc. La organización debe tratar de establecer un sistema equitativo y transparente, basado en una comunicación respetuosa con el empleado.

Incentivo 3: equilibrio de vida

Permitir que un individuo sea capaz de equilibrar su tiempo profesional y el tiempo dedicado a su familia, amigos o a él mismo, contribuye a reducir el estrés y favorece un compromiso total en cada una de las áreas de su vida.

Un buen equilibrio de vida favorece al empleado y al empleador. Las ventajas son muchas: productividad mejorada, menor ausentismo, motivación y lealtad del empleado y calidad del compromiso en el trabajo.

Incentivo 4: diseño y desarrollo de la función

Es indispensable realizar un trabajo que tenga sentido para la persona, permitirle ser autónomo y tener oportunidades de desarrollo. El empoderamiento de los colaboradores permite que, el empleado se apropie de su rol, se sienta orgulloso de sus logros y progrese a su ritmo.

Incentivo 5: estímulo y reconocimiento

Destacar un buen desempeño del empleado es esencial para la estimulación del rendimiento constante del individuo. En materia de estímulos, la recompensa deberá ser apropiada de acuerdo a la persona, y en cuanto al mensaje de felicitación, tiene que ser claro y transparente. Se puede dar un comunicado personal, un regalo o un premio simbólico públicamente.

Incentivo 6: fijación de objetivos

La motivación se obtiene cuando se definen claramente los objetivos y las reglas del juego correspondientes. Esta será aún más fuerte si dichos objetivos tienen sentido para el colaborador y si éste sabe que contará con la libertad y los recursos necesarios para cumplirlos, ya que bajo estas condiciones podrá mostrarse creativo. De acuerdo con el estudio, en el 90% de los casos hay un mayor rendimiento cuando los objetivos se definen claramente, aun cuando estos sean muy ambiciosos.

Incentivo 7: visión y misión

El orgullo de contribuir a una misión clara y que tiene sentido es, según los investigadores, fuente de alto rendimiento y de calidad de servicio. La visión y la misión de la empresa deben poder traducirse en tareas concretas diarias.

Incentivo 8: primero el empleado, luego el cliente

Con esta filosofía se obtienen claros resultados positivos al tener un ambiente de satisfacción interna, lo que detona en clientes alegres y satisfechos.

Incentivo 9: relaciones interpersonales

Las relaciones laborales y con clientes de un empleado tienen un gran impacto en su bienestar y en el placer por trabajar.

Es necesario, que las empresas pongan en práctica estos nueve incentivos, para que poco a poco vaya conociendo a sus colaboradores, teniendo en cuenta que esto es un proceso que puede llevar tiempo, pero que, sin duda alguna repercutirá en un ganar-ganar, sólo es cuestión de realizar un cambio de filosofía.

En consecuencia, los beneficios del salario emocional suponen una mejora de las capacidades y competencias del trabajador en su entorno laboral, de aquellas que pueden traspasarse al ámbito familiar con consecuencias para una carrera profesional, así como para un incremento salarial, una flexibilidad horaria, mejoras sociales y mejoras en el rendimiento, entre otras (Blanch).

Lo anterior, derivado de las necesidades de las nuevas generaciones, ya que no sólo se fijan en el salario económico, buscan contar con calidad de vida y desarrollo profesional, por ello las empresas están “obligadas” a contar con planes

flexibles de compensación, con la finalidad de ser competitivas, aunado a que actualmente muchas empresas buscan ser “Empresas Socialmente Responsables (ESR)”.

Las principales características del salario emocional:

Tabla 2. Características Salario Emocional

SALARIO EMOCIONAL	
La formación y la capacitación	El cumplimiento de las expectativas
Relaciones interpersonales	Participación en toma de decisiones
Movilidad y desarrollo	Ambiente laboral
Retos profesionales	Plan de carrera
Reconocimiento	Apreciación y equidad interna

Fuente: Elaboración propia con base en información del artículo “*Salario Emocional y Satisfacción personal*” de Carlos Bonilla

Los aspectos como mencionados con anterioridad son importantes, sin embargo es un tanto complicado para las empresas ponerlos en práctica, puesto que, cada persona tiene una perspectiva diferente y lo que está bien valorado para una persona, tal vez para otra no lo esté; sin contar que cada individuo y empresa se rigen por ciertos valores.

Implementar un esquema flexible exige tomar en cuenta la cultura de la organización, las características de la plantilla laboral, la normatividad legal y la comunicación clara de los diversos esquemas ofrecidos. Por otro lado, es clave que las organizaciones se mantengan competitivas y realizar “benchmark” de los esquemas de compensación utilizados por empresas de su mercado. (Jennifer Amozorrutia, 2013).

Ahora bien, la motivación se divide en dos, la intrínseca, la cual se centra en la tarea misma y en la satisfacción que representa llevarla a cabo con éxito, y la extrínseca, que depende de lo que digan o hagan los demás respecto a la actuación de sí mismo, o de lo que se obtenga como consecuencia de su valor. En este caso, el salario emocional puede construir ambas motivaciones, dependiendo de las prácticas que se lleven a cabo.

Un salario emocional operado de manera adecuada puede conducir a los prestadores de servicio hacia un sentido de pertenencia y compromiso con la empresa, trayendo consigo que esté pueda en un futuro rechazar ofertas de otras empresas. Por ende, las empresas pueden disminuir la rotación de personal, evitar o disminuir gastos en la selección de personal, disminuir el ausentismo, que la capacitación en el personal sea realmente una inversión, ya que en un futuro la empresa se verá beneficiada y que haya un ambiente laboral “sano” para los prestadores de servicio y que en consecuencia estén felices y tengan una mejor calidad de vida.

Ahora, entendamos por calidad de vida por un conjunto de motivación, satisfacción personal y rendimiento laboral, siendo este un proceso continuo y dinámico. Dicha calidad de vida, se puede clasificar en dos grupos; 1) el entorno en el cual se llevan a cabo las actividades y 2) aquellas relacionadas con el aspecto psicológico.

Tratándose del entorno, se consideran los riesgos laborales, físicos, químicos, biológicos, entre otros. Por otra parte, se debe considerar el espacio físico, ya que muchas veces es reducido, trayendo consigo una mala ventilación, iluminación o deficiencia del mobiliario.

También, es necesario considerar el medio ambiente productivo, es decir, los horarios ya que tienden a ser prolongados o rotativos, lo que fomenta dificultad para mantener las relaciones sociales y familiares de los prestadores de servicio; así como del desarrollo profesional.

A su vez, se debe tomar en cuenta **La sobrecarga laboral** ya sea cuantitativa (exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo, o un exceso de horas de trabajo) o cualitativa (excesiva demanda en relación a las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador o un gran nivel de responsabilidad en la toma de decisiones) constituye un agente generador de estrés e insatisfacción laboral (Fernández San Martín María Isabel, 2000).

Es importante reflexionar sobre la situación contraria, la **falta de tareas durante la jornada laboral** y la **asignación de tareas rutinarias y aburridas en relación con las habilidades del trabajador** son otras de las dimensiones que afectan la CVL. Los trabajadores que afrontan esta situación se sienten desmotivados, insatisfechos, frustrados y aburridos en el trabajo.

Los sistemas de compensación de hoy en día deben seguir las tendencias siguientes que servirán como guía para atraer y retener talentos que generen gran valor a las organizaciones:

Revigorar el espíritu de la fuerza de trabajo.- La motivación debe ser la fuerza motora del crecimiento. Incentivar aspectos como el reconocimiento al esfuerzo, variación de las tareas o pláticas sobre los objetivos, hasta el desarrollo de planes de crecimiento.

Impulsar iniciativas para atraer nuevo talento. Dar a conocer desde el principio todas las prestaciones que se ofrecen, además de reuniones de presentación

de los nuevos elementos, planes de carrera de largo plazo y/o planes de capacitación continua.

Planes de sucesión y continuidad operativa. Cuando un colaborador sabe que en la organización existen planes de sucesión y crecimiento, los niveles de deserción disminuyen, ya que saben que se respetará un esquema piramidal que les permitirá su desarrollo.

Valorar el cambio demográfico. Hay que considerar que las necesidades de un empleado son diferentes según su edad, sexo, nivel socioeconómico, etc.

Flexibilidad para enfrentar cambios sociales. La sociedad moderna exige métodos flexibles y que se adapten fácilmente a los cambios del mercado laboral. Algunas empresas han implementado desde convenios para dar planes vacacionales más baratos, incluir beneficios a parejas del mismo sexo, nuevas enfermedades, etc.

Detonar el espíritu innovador. Gran parte de la generación de valor en las empresas reside en la innovación, por ello es importante dar la oportunidad a los empleados de crear e incentivar las nuevas ideas. Ello permitirá generar competitividad para las empresas y despierta la motivación entre el equipo.

Fomentar el compromiso con la organización. El colaborador debe sentirse acogido por sus jefes y por la organización en general para que, de esta forma, pueda dar el esfuerzo adicional que se espera de él, sin que se desarrolle un sentimiento de sentirse explotados.

Energía focalizada para generar pasión. Para generar pasión es básico que las personas estén haciendo lo que realmente saben y les gusta hacer, ya que de

lo contrario, realizarán un trabajo de manera temporal y cumplirán con lo suficiente, sin dar un esfuerzo adicional. (Jennifer Amozorrutia, 2013)

La aplicación de esta política retributiva supone, también, unas mejoras económicas para cada una de las partes, con las ventajas fiscales que aumentan el poder adquisitivo de los trabajadores sin un aumento directo y elevado de los costes empresariales (Universidad de Granada, 2013).

Una característica de la empresa humanista consiste en dar facilidades a los trabajadores para que consigan equilibrar su vida profesional con la personal y ello puede conseguirse, como se ha expuesto, con el salario emocional se postula que la organización tiene la intención de implantar, con un previo acuerdo entre los trabajadores y los representantes de la empresa, las medidas necesarias y específicas que demande el trabajador. Estas medidas se pueden aplicar cuando la empresa humanista se sustenta en dos planos esenciales: considerar el trabajador como capital humano y como eje principal de la organización.

En un análisis de costes y beneficios, también debe tenerse en cuenta aquello que la empresa puede ahorrarse como un elevado índice de estrés, cambios de humor en los trabajadores, errores de concentración, cambios en el sueño, procesos depresivos, reducción de la satisfacción laboral, absentismo o retraso en la realización del trabajo.

Uno de los beneficios de la implementación de este tipo de retribución es la disminución en la rotación del personal, incremento de la motivación y de la productividad; con esto tienen a disminuir los conflictos para el personal tanto a nivel personal (familiar, de salud, de descanso, recreación, entre otros) como a

nivel profesional (reducción de conflictos con los compañeros de trabajo, mejora en los procesos, ganas de capacitarse, etc.).

Al ver que el personal es feliz, los mismos miembros de la empresa la pueden recomendar como un buen lugar de trabajo; o en algún momento determinado el hecho de que un trabajador se sienta mejor hace más fácil la adaptación al trabajo, se retiene el talento y se hace menos “pesada” la jornada de trabajo.

La filosofía de esta retribución, que se centra en adaptarse a cada uno de los trabajadores y sus necesidades, puede ser usada como argumentación de los aspectos a mejorar. Algunas empresas, tienden a querer establecer otros modelos que funcionaron en otras organizaciones; sin embargo, se les olvida que si bien pueden “copiarse” algunas cosas no deben intentar establecerlo tal cual, puesto que estos sistemas de remuneración deben ser un “traje a la medida” que cumpla con las necesidades de los trabajadores así como de la empresa.

Tabla 3. Ventajas e inconvenientes del salario emocional

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Influye en la motivación del trabajador. ▪ Genera un contrato psicológico/moral, con un buen uso para el beneficio mutuo. ▪ Da respuesta a las necesidades del trabajador. ▪ Revaloriza el salario del trabajador. ▪ Permite la adaptación al entorno empresarial y personal. ▪ Mejora el clima laboral. ▪ La empresa reduce costes. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se aplica sin analizar las necesidades. ▪ Genera un contrato psicológico/moral, con un mal uso para el alto rendimiento a cambio de beneficios. ▪ Se considera intrusismo en la vida personal y necesidad de conciliar. ▪ Se aplica sólo a altos directivos. ▪ Se aplica a todos los trabajadores pero con diferencias según el cargo. ▪ Se usa como marketing empresarial.

Fuente: Tesis Doctoral. El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios. Guillem Soler i Blanch

El salario emocional, no debe ser algo que se fije para siempre, es decir, se debe considerar que las necesidades tanto de la empresa como de los trabajadores van cambiando con el paso del tiempo, razón por la cual se debe hacer un análisis de los costos y beneficios que tiene su implementación.

Se debe hacer una evaluación de los aspectos positivos que tal vez si pueden quedarse de manera permanente y cuáles aspectos deben mejorarse; para ello se debe cuestionar a los empleados cómo se sienten respecto a esa remuneración emocional, aunque no se hagan esos cuestionamientos la empresa, puede ver reflejados los efectos en el alcance de metas y objetivos. Es decir, se debe recordar que la calidad de vida implica el éxito que tienen los prestadores de servicio dentro y fuera de la empresa (se busca que estén en armonía el trabajo y la vida personal).

Si la persona que dirige la empresa es una persona feliz, los trabajadores también serán felices, considerando que el éxito no se trata de alcanzar metas “imposibles o exageradas” sino que, se esté contento con los objetivos alcanzados (con lo que se ha conseguido). No sólo se debe poner atención al resultado, sino a los diferentes logros a lo largo del proceso; el éxito va a variar en función de cada persona, puesto que, lo que tiene importancia para una persona puede no tenerlo para otra. Además depende del proceso de madurez y crecimiento de cada persona; y ese éxito no se basa solamente en el aspecto económico. Se basa en las actitudes que se tienen hacia los prestadores de servicio.

CAPÍTULO 3 NORMA OFICIAL MEXICANA NOM 035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO- IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN (ASPECTOS GENERALES DE APLICACIÓN)

Un elemento que ha ido tomado importancia en México en los últimos años es el ambiente de trabajo, ya que de este se pueden derivar factores negativos que afecten el bienestar físico y mental del trabajador.

Diversas organizaciones han establecido normas o acciones de aplicación obligatoria en los centros de trabajo, con la finalidad de disminuir ese impacto entre ellas la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial para la Salud (OMS).

En México para poder estar acorde con las organizaciones internacionales en materia de seguridad en el trabajo, el 23 de Octubre de 2018, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención; esta norma entró en vigor en Octubre del año pasado.

La anterior norma es de aplicación en todo el territorio nacional y su objetivo consiste en “establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo” (social, 2018). De esta manera se pretende lograr que el bienestar de los prestadores de servicio en las empresas. Cabe señalar que no llevar a cabo lo dispuesto en esa norma las empresas estarán obligadas al pago de la multa establecida en la fracción V del artículo 994 de la

Ley Federal del trabajo; la cual va de 250 a 5000 unidades de Medida y Actualización.

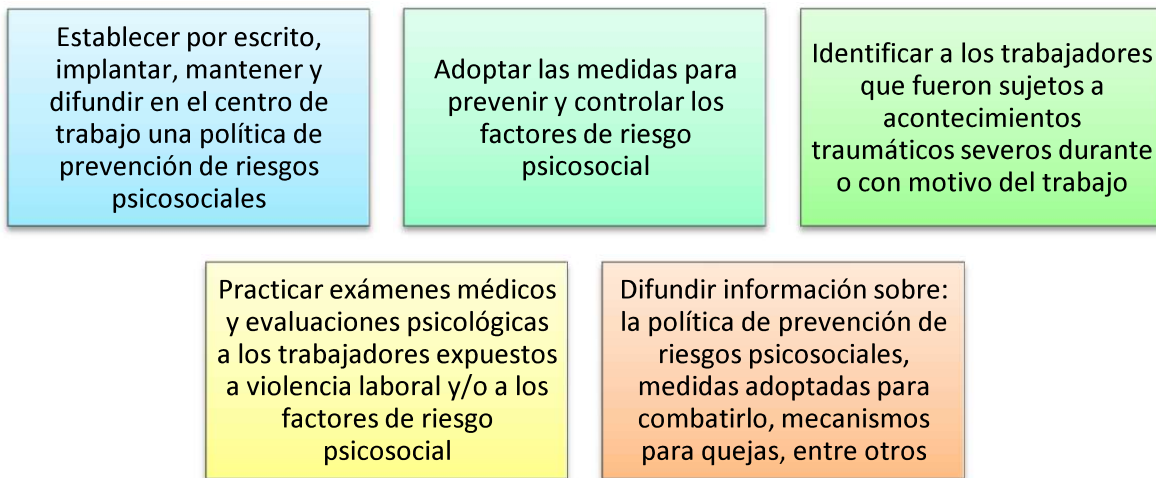
Entre los principales factores de riesgo psicosocial que contempla esa norma están aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador. A su vez, comprende las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo como lo son: cargas de trabajo que exceden la capacidad del trabajo, jornadas de trabajo superiores a las previstas en la LFT, interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

Es decir, la norma contempla básicamente tres aspectos: estrés laboral, violencia, relaciones interpersonales (ya sea hacia adentro de la organización: colaboradores, patrón, terceros, etc., así como las relaciones externas: familia, amigos, entre otros).

Esta norma representa un avance para controlar y mejorar lo que se vive dentro de las organizaciones, puesto que, si bien a simple vista estos temas podrían considerarse como parte del día a día de los prestadores de servicio, repercuten en la mayor parte de los casos de manera negativa; se traducen en ausentismo, renuncias (rotación de personal), desinterés, bajo nivel de productividad y en consecuencia en una menor rentabilidad para las organizaciones.

Como consecuencia de la aplicación de esta norma, los patrones tendrán las obligaciones siguientes:

Figura 1. Obligaciones derivadas de la aplicación de la NOM-035



Fuente: elaboración propia con la información del numeral 5 de la NOM-035

Dependiendo de la obligación de que se trate la organización tendrá un año o dos años para dar cabal cumplimiento y también dependerá del número de trabajadores que se tenga.

Con la finalidad de verificar el cumplimiento de esta norma, la autoridad laboral o bien las unidades de verificación podrán aplicar entrevistas a los trabajadores, a los cuales seleccionarán de forma aleatoria, el tamaño de la muestra, dependerá del número de trabajadores con los que se cuente:

Tabla 4. Tamaño de la muestra para la aplicación de la NOM-035 dependiendo del número de trabajadores de la empresa

Muestreo por selección aleatoria

Número total de trabajadores	Número de trabajadores por entrevistar
1-15	1
16-50	2
51-105	3
Más de 105	1 por cada 35 trabajadores hasta un máximo de 15

Fuente: disposición 10.3 Nom035 publicada en el DOF el 23 de Octubre de 2018

Como parte complementaria de la norma, se proporcionan guías de referencia, para que las organizaciones puedan aplicar cuestionarios para identificar las diferentes problemáticas a las que se enfrentan así como guías para poder evaluar el nivel de riesgo de estas. A su vez se proporciona un ejemplo de política de prevención de riesgo psicosociales.

Derivado de esta norma la organización a través de sus representantes deberá demostrar que está cumpliendo o haciendo lo posible para que haya un buen ambiente dentro de las mismas; razón por la cual los administradores se enfrentan a diferentes retos y tomas de decisiones, puesto que, al ser una norma nueva se tienen un par de “lagunas” o bien de aspectos a considerar por parte de estos.

La norma considera que los trabajadores están en la organización todo el tiempo, sin embargo, se debe cuestionar y resolver la manera en la que se van a identificar estos riesgos cuando los trabajadores no están en la empresa todo el tiempo, por ejemplo en el caso de los despachos, el personal es asignado a revisiones en distintas empresas, por lo tanto no sabrán del todo si están sufriendo de estos problemas psicosociales. O bien, ¿cómo lograrán identificar si algún

trabajador está viviendo estos problemas en esas asignaciones?, y por lo tanto tal vez, el tiempo de respuesta a este tipo de problemas debe ser menor sino es que inmediato.

En México no se ha aplicado correctamente la figura de “tercerización de un servicio (outsourcing)”, en diversos casos se contrata a una persona para que preste el servicio pero todo el tiempo se encuentra en la empresa que contrato ese servicio, por lo tanto se debe cuestionar ¿cómo se van a evaluar esos riesgos psicosociales?, ¿de quién es la obligación de atenderlo? de la organización con la que firmó el contrato o bien con la empresa que contrato el servicio. Estas situaciones deben irse evaluando desde este momento, porque si no se define correctamente al responsable, el trabajador queda en la incertidumbre y por lo tanto sería fácil que quede desprotegido y sea “víctima” de estos riesgos.

Cabe señalar que el Senado se ha pronunciado respecto al “*outsourcing*” (con mayor énfasis desde Octubre de 2019), toda vez que considera que es ilegal, porque se ha tratado de sacar ventajas de esta figura dejando en la incertidumbre al prestador de servicios y sobretodo cree que han perdido derechos; uno de ellos es a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (PTU). Puesto que, la Ley no es clara sobre cuál es la empresa que debe pagar esa utilidad, si la empresa que lo contrata o bien la empresa que contrata los servicios. Por otra parte, se utiliza este sistema de tercerización para simular actos, ya que, los prestadores de servicio realizan actividades que se realizan en el centro de trabajo en el que fue asignado. Cuando una de las condicionantes o limitantes de esa tercerización es que se realicen actividades especializadas.

Aunado a lo anterior, el Senado busca que haya una responsabilidad solidaria para el pago de las cuotas obrero patronales, aunque no sólo debe verse ese aspecto sino que se registre a los prestadores de servicio con el salario real.

Un reto muy grande al que también se enfrentan los administradores está dentro del liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo, el administrador debe considerar si se despide a esas personas o bien, se da un plazo para que cambien esas actitudes. ¿Qué pasa si algunos de esos empleados “negativos” o que dan malos tratos son las personas que permiten a las organizaciones alcanzar sus resultados? ¿Deben asumir el costo de una posible pérdida de ese empleado?

En el caso del inciso f del numeral 8.2 se señala que como parte del reconocimiento en el trabajo, se debe contar con mecanismos que expresen al trabajador sus posibilidades de desarrollo, para ello será necesario que los administradores diseñen y ofrezcan planes de capacitación personalizados, tomando en cuenta que posiblemente llegue un momento en el que los trabajadores no puedan seguir subiendo de puesto pero sí pueden seguirse actualizando para su puesto de trabajo. Esto se vuelve más real, si se contempla lo dicho en el capítulo anterior, que una organización trata de evitar la rotación de personal, se busca desarrollarlos y que permanezcan dentro de la organización.

Ahora bien, se considera como un riesgo psicosocial el hecho de trabajar horas extras, por lo tanto el administrador deberá implementar algún esquema de evaluación que permita saber que realmente esas horas extras son por trabajo y

no, que se está trabajando fuera de la jornada laboral sólo porque se tuvieron en su momento “tiempos muertos”.

Por otro lado, el pago de horas extras se toma como parte de los riesgos psicosociales asumiendo que va de la mano con una sobre carga laboral; sin embargo debe evaluarse si esto se debe al ciclo normal de la empresa, es decir, que sea la “temporada alta” de la organización, en la que el trabajo aumenta; una opción a la que recurren las organizaciones es pagar horas extras, en lugar de contratar a trabajadores temporales cuyo costo administrativo (altas y bajas en el seguro social o como tal el pago de las cuotas de seguridad social) resulta mayor. Asimismo varios trabajadores podrían preferir tener un ingreso adicional a su sueldo para de esta manera poder mejorar su calidad de vida.

Aminorar estos riesgos psicosociales trae como consecuencia un mayor nivel de productividad del trabajador, ya que, se concentra en otros temas y no se satura pensando en la cantidad de trabajo que tiene por entregar; en lo pesado del ambiente de trabajo o en las malas relaciones interpersonales que se tienen y no menos importante en los diferentes problemas que trae consigo estar pensando en todos estos temas.

Como se observa esta norma va muy de la mano con el “salario emocional”, a través de esta norma se intenta que el trabajador tenga una mejor calidad de vida (teniendo un equilibrio entre la vida personal y la profesional). Sin embargo, en gran medida esto dependerá de la habilidad que tenga el administrador para manejar y enfrentar las diferentes situaciones que se le presenten, considerando por supuesto que cada trabajador es diferente y tiene diferentes necesidades, pero

que de alguna manera cuente con los aspectos mínimos que se necesitan para estar en un ambiente organizacional favorable.

Sin contar que esta norma, ayudará a las diferentes organizaciones a tener una mejor posición en el mercado al contar con buenas condiciones y ambiente laboral, además si una empresa tiene pensado expandirse al mercado internacional, debe considerar que debe acatar con los requisitos mínimos que piden los diferentes organismos internacionales.

CAPÍTULO 4 ASPECTOS INTERNACIONALES DE LA REMUNERACIÓN

Si bien es cierto, que los esquemas de remuneración a los prestadores de servicios, han ido evolucionando con el paso del tiempo como consecuencia de las necesidades de estos, ya sea de forma económica y emocional, también es cierto que las empresas se enfrentan a otros cambios, como lo son la normatividad nacional y la internacional, puesto que las empresas se desarrollan en ambos entornos y por ende deben apegarse a la legislación y recomendaciones de las organizaciones internacionales ya sea gubernamentales o privadas. Entre otras razones, porque las empresas desean contar con los mejores prestadores de servicios para ser competitivas en el mercado.

La iniciativa para una vida mejor de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) es una de ellas, dicha iniciativa surgió en el año 2011, la cual consta de dos elementos principales: ¿cómo va la vida? Mismo que recopila indicadores internacionalmente comparables en materia de bienestar, se evalúan 11 aspectos específicos de bienestar (la vivienda, los ingresos, el empleo, la comunidad, la educación, el medio ambiente, el compromiso cívico, la salud, la satisfacción ante la vida, la seguridad y el equilibrio laboral-personal) y la sostenibilidad y las desigualdades (como aspectos transversales).

La Iniciativa de la OCDE para una Vida Mejor:

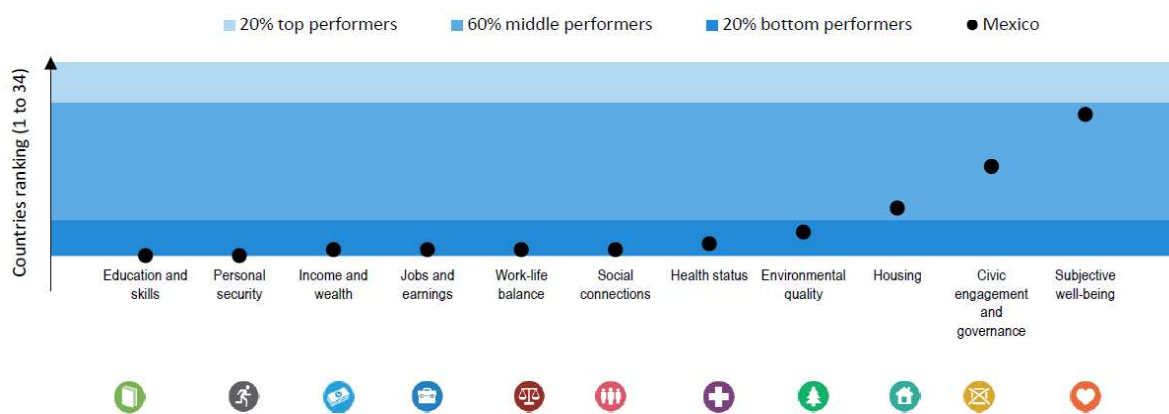
- ✓ **Permite fundamentar la elaboración de políticas a fin de mejorar la calidad de vida.**
- ✓ **Vincula las políticas con la vida** de las personas.
- ✓ **Genera apoyo** para las medidas políticas necesarias.

- ✓ **Mejora el compromiso cívico** al alentar a la población a crear sus propios índices y a compartir sus preferencias.
- ✓ **Capacita a la población** al mejorar su conocimiento sobre la elaboración de políticas.

Esta iniciativa evalúa el progreso individual considerando las experiencias así como las condiciones de vida de la población, el marco conceptual de la OCDE para medir y definir el bienestar distingue entre el bienestar actual y futuro. Considerando para el actual condiciones de vida materiales (ingresos y riqueza; trabajo y salarios; condiciones de vivienda) y calidad de vida (salud; equilibrio laboral-personal; educación y competencia; contactos sociales; compromiso cívico y gobernanza; calidad medioambiental: seguridad personas y bienestar subjetivo) De los aspectos mencionados trabajo y salarios; equilibrio laboral-personal; salud, contactos sociales, corren a cargo de las empresas. Como se refirió en el capítulo anterior, se debe proporcionar una calidad de vida que incluye un equilibrio a nivel personal y profesional. En el siguiente gráfico se puede apreciar el bienestar en México en relación con otros países de la OCDE

Gráfico 2. Bienestar en México en relación con otros países de la OCDE

El bienestar en México en relación con otros países de la OCDE (2013)

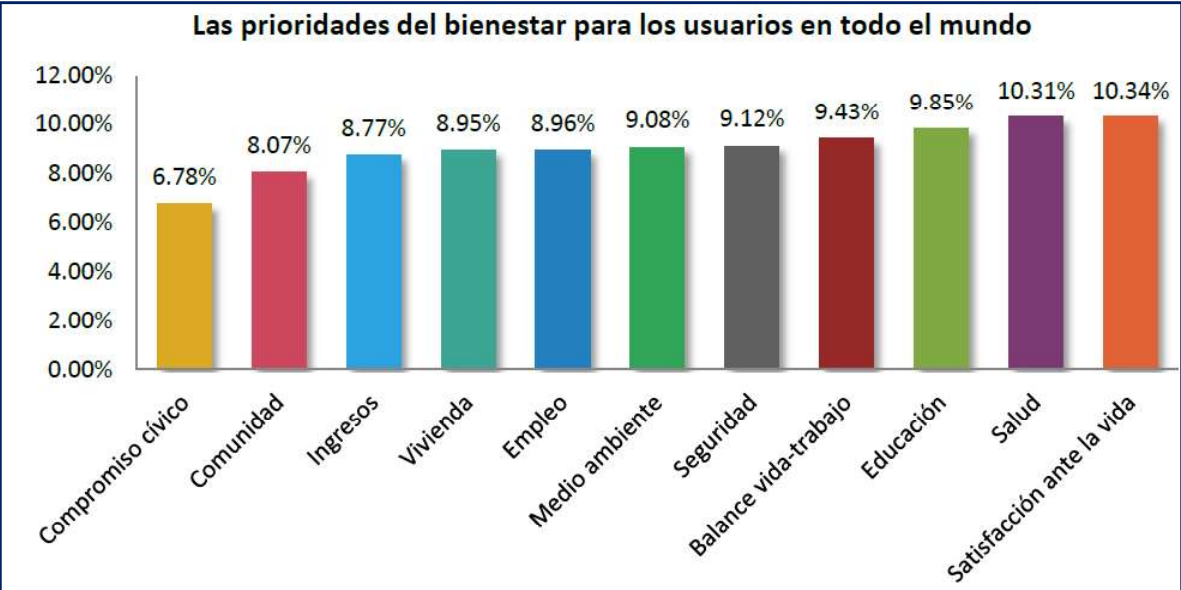


[De arriba abajo y de izquierda a derecha: 20 % países con mejor resultado; 60 % países con un resultado medio; 20 % países con peor resultado; México; Educación y competencias; Seguridad personal; Ingresos y riqueza; Trabajo y salarios; Balance vida-trabajo; Contactos sociales; Salud; Calidad medioambiental; Vivienda; Compromiso cívico y gobernanza; Bienestar subjetivo]

Fuente: Iniciativa de la OCDE para una vida mejor

La calidad de vida en el trabajo comprende (entre otros elementos) las horas de trabajo, la retribución por horas, cambios frecuentes entre situaciones de empleos mal pagados y desempleo, etc. De acuerdo con investigaciones realizadas por la OCDE, en términos generales las prioridades a nivel mundial sobre los once indicadores son los siguientes:

Gráfico 3. Prioridades del bienestar para los usuarios en todo el mundo



Fuente: Iniciativa de la OCDE para una vida mejor

Los ingresos, el empleo y el balance vida-trabajo, tienen un comportamiento similar entre los usuarios, por ello se podría interpretar que esos indicadores van de la mano y muestran las preferencias o necesidades de esos usuarios.

México como parte de las iniciativas y recomendaciones a nivel mundial, decidió acogerse a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en el año de 2015 como parte de la agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), bajo el amparo del objetivo 8 denominado trabajo decente y crecimiento económico se pretende lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente

para todas las mujeres y hombres (incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor).

A través del objetivo número ocho se pretende promover el empleo, impulsado el aumento de la productividad laboral y de las inversiones en capital humano y en la capacitación.

Las metas del objetivo ocho son las siguientes:

8.1 Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos un 7% anual en los países menos adelantados.

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, centrándose en los sectores de mayor valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleos decentes, **el emprendimiento, la creatividad y la innovación** y alentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros.

8.4 Mejorar la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.

8.5 Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.6 Reducir la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados.

8.8 Proteger los derechos laborales y **promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores**, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

8.9 Elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.

8.10 Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para alentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos

8.a Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, incluso en el contexto del Marco Integrado Mejorado de Asistencia Técnica Relacionada con el Comercio para los Países Menos Adelantados.

8.b Para 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

Como se observa, algunos de las metas tienen que ver con la calidad de vida del trabajo ya sea económico o emocional, por esta razón, las empresas deben mantenerse al día de los acuerdos o convenio en los que México está involucrado para poder apegarse a esos lineamientos.

Por otra parte está la Organización Internacional de Trabajo (OIT), que tiene como objetivos establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos (hombres y mujeres). Dicha

organización se enfoca en satisfacer las necesidades de las personas así como de la economía real.

La OIT ha promovido el empleo pleno y productivo, considerando este como un elemento fundamental para la justicia social, la inclusión social, el desarrollo económico y la plenitud personal.

Esta organización cuenta con muchos programas, entre estos propone un programa para el futuro del trabajo centrado en las personas que fortalezca el contrato social situando a los hombres, las mujeres y al trabajo que realizan en el centro de las políticas económicas y sociales y en la práctica empresarial.

Este programa se rige bajo tres ejes de actuación:

1. **Incrementar la inversión en las capacidades de las personas.-** se incluyen los derechos y un ambiente propicio que haga posible que las personas puedan ampliar sus oportunidades y mejorar su bienestar.

Se recomienda: aprendizaje para todas las personas, apoyar al personal en las diferentes transiciones, igualdad de género, fortalecer la protección social.

- a) El derecho a un aprendizaje a lo largo de la vida que permita a las personas adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente. El aprendizaje permanente engloba el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y toda la educación básica hasta el aprendizaje en la vida adulta. Los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, así como las instituciones educativas, tienen responsabilidades complementarias a la hora de

generar un ecosistema de aprendizaje a lo largo de la vida que sea efectivo y cuente con la financiación adecuada.

- b) Incrementar las inversiones en las instituciones, las políticas y las estrategias que presten apoyo a las personas a lo largo de las transiciones que entraña el futuro del trabajo.

2. **Incrementar la inversión en las instituciones del trabajo.**- Bajo este esquema se trata de regular la normatividad y contratos de empleo, los sistemas de inspección.

- a) Establecer una Garantía Laboral Universal. Todos los trabajadores, con independencia de su acuerdo contractual o situación laboral, deberían disfrutar de derechos fundamentales del trabajo, un “salario vital adecuado”, límites máximos respecto a las horas de trabajo y protección en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. Los convenios colectivos o la legislación
- b) Ampliar la soberanía sobre el tiempo. Los trabajadores necesitan una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo, sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa. Aprovechar la tecnología para ampliar las oportunidades y **conciliar la vida profesional con la vida personal** puede ayudarles a alcanzar este objetivo y encarar las presiones derivadas de la difuminación de la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado. Será preciso perseverar en los **esfuerzos encaminados a aplicar límites máximos al tiempo de trabajo** además de medidas para mejorar la productividad, así

como un mínimo de horas de trabajo garantizadas que genere opciones reales de flexibilidad y control sobre los horarios de trabajo.

c) Garantizar la representación colectiva de los trabajadores y los empleadores a través del diálogo social como bien público, promovido activamente a través de políticas públicas.

d) Encauzar y administrar la tecnología en favor del trabajo decente. Esto significa que los trabajadores y directivos han de diseñar la concepción del puesto de trabajo. Significa también que se adopte un enfoque de la inteligencia artificial “bajo control humano” que garantice que las decisiones definitivas que afectan al trabajo sean tomadas por personas.

3. Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible.- se requieren inversiones para que den forma y encaucen transformaciones para lograr trabajos decentes, se recomienda un modelo empresarial y económico centrado en personas.

a) Incentivos para promover inversiones en áreas clave en favor del trabajo decente y sostenible. Inversiones de este tipo impulsarán también la igualdad de género y podrían crear millones de puestos de trabajo y nuevas oportunidades para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas. Es necesario orientar la inversión hacia infraestructuras materiales y digitales de alta calidad para reducir la brecha existente y apoyar la creación de servicios públicos de valor elevado.

- b) Remodelar las estructuras de incentivos empresariales en pro de estrategias de inversión a largo plazo, y explorar indicadores suplementarios de desarrollo humano y bienestar. Dentro de estas medidas cabe contemplar políticas fiscales justas, la revisión de las normativas contables empresariales, una mayor representación de las partes interesadas y cambios en las prácticas de presentación de informes.

Como se observa, todas estas acciones propuestas por la OIT, pretenden que las partes involucradas (patrón, prestador de servicio y gobierno) asuman sus responsabilidades, entendiendo que el éxito de las empresas y de los prestadores de servicio depende de las actividades en conjunto. De esa manera se pueden lograr mejores salarios, una mayor productividad, mejores puestos de trabajo, menor rotación de personal, mejores normas de trabajo; logrando con esto seguridad económica, bienestar material y desarrollo profesional y personal, en consecuencia una mejor respuesta a los desafíos del futuro laboral.

Además, puesto que el futuro del trabajo dependerá de las decisiones que se tomen acerca de la organización de la economía, de la gestión de nuestras empresas, del valor que le demos a los diferentes tipos de trabajo y de la contribución que ese trabajo haga a nuestras comunidades, habrá que volver a evaluar las reglas, incentivos y parámetros que guían esas decisiones. (Trabajo C. M., 2019)

Como ya se mencionó, las empresas se desenvuelven en un entorno cambiante y globalizado, por lo tanto se reclama mayor productividad, siendo está una prioridad para los proveedores, considerando que las empresas forman parte

de grandes cadenas de suministro; en este punto se debe recordar que México está catalogado como un país de mano de obra muy barato. Razón por la cual se pueden tener condiciones de trabajo un tanto preocupantes como lo son las jornadas de trabajo largas y la mala remuneración.

Sin embargo, el hecho de que una empresa cuente con buenas condiciones de trabajo no necesariamente significa que se van a tener altos costos. La OIT en este aspecto trata que las empresas visualicen que tener buenas condiciones de trabajo trae como consecuencia una buena reputación, reducción de costos y que a la vez se fomenta la competitividad.

Tanto la investigación académica como la experiencia práctica y las evaluaciones de diversos proyectos de la OIT demuestran que las prácticas responsables en el lugar de trabajo, tales como las innovaciones en la organización del trabajo, el aprendizaje continuo en el lugar de trabajo, las buenas relaciones entre los trabajadores y la gerencia, y el respeto de los derechos de los trabajadores, son formas importantes de incrementar la productividad, a la vez que se promueve el trabajo decente. (Trabajo O. I., 2014)

Como parte de los proyectos de la OIT, se creó SCORE (por sus siglas en inglés), que es un programa modular centrado en el desarrollo de relaciones de cooperación laborales que resulta en beneficios compartidos. Los cinco módulos de formación de SCORE cubren la cooperación en el lugar de trabajo, la gestión de la calidad, la producción limpia, la gestión de los recursos humanos, y la seguridad y salud en el trabajo. Cada módulo incluye una formación presencial de dos días para gerentes y trabajadores, seguida de asesoramiento in situ con

expertos de la industria para asegurar que la formación se aplica en el lugar de trabajo. (Trabajo O. I., 2014)

Por otra parte está el programa Better Work, cuyos resultados sirven para ser comparados con las empresas del mismo sector y ver las condiciones laborales en las que se encuentran; a su vez permite la comparación de cómo influyen las diferentes políticas en la vida de los trabajadores y de sus familias.

Otro programa es SIMAPRO (Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad), que promueve el diálogo de trabajo, con un enfoque de comunicación para mejorar el diálogo social, las condiciones de trabajo y la productividad. Creando de esta manera un sólido ambiente de aprendizaje en el trabajo que impulsa un proceso de mejora continua en los procesos de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y otros aspectos del lugar del trabajo y del medioambiente.

SIMAPRO proporciona las herramientas necesarias para realizar evaluaciones cuantitativas y cualitativas de resultados y para compartir los beneficios logrados mediante esfuerzos de cooperación. También se alienta la creación de redes entre las empresas, para permitir a los proveedores de servicios y a los actores sociales compartir y asimilar las mejores prácticas. (Trabajo O. I., 2014).

SIMAPRO se implementó en México en el sector azucarero obteniendo los siguientes resultados:

- ✓ Una reducción de más del 50 por ciento en el índice de gravedad de los accidentes en los molinos.

- ✓ En promedio, cada empresa ejecutó 40 mejoras, el 63 por ciento relacionadas con cuestiones sociales y el 19 por ciento con cuestiones medioambientales.
- ✓ Se produjo una reducción en los residuos de alimentos del 32 por ciento.

Los tres programas anteriores se pueden resumir de la siguiente manera:

Tabla 5. Descripción de programas de la OIT para promover las prácticas responsables del lugar de trabajo

Programa	Empresas objetivo	Servicios	Países cubiertos
Better Work	<ul style="list-style-type: none"> • Medianos y grandes proveedores de ropa globales en las cadenas de suministro 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones de cumplimiento con respecto a las normas del trabajo fundamentales y las leyes laborales nacionales • Formación para empresas y servicios de asesoramiento con un enfoque en el diálogo social 	<ul style="list-style-type: none"> • Bangladesh • Camboya • Haití • Indonesia • Jordania • Lesotho • Nicaragua • Viet Nam
SIMAPRO	<ul style="list-style-type: none"> • Medianas y grandes empresas • PYME 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación de formadores en la metodología SIMAPRO • Desarrollo de redes para formadores e instituciones • Sistemas de medición y formación basada en competencias en el ámbito de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Chile • Cuba • El Salvador • Honduras • México • República Dominicana
SCORE	<ul style="list-style-type: none"> • PYME que son proveedoras de nivel inferior en las cadenas de suministro nacionales e internacionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de las prácticas responsables en el lugar de trabajo mediante formación en la empresa y sensibilización (incluidos los servicios de inspección del trabajo) • Desarrollo de la capacidad de las organizaciones nacionales para proporcionar formación y servicios de asesoramiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Bolivia • Colombia • China • Ghana • India • Indonesia • Perú • Sudáfrica • Viet Nam

Fuente: Organización Internacional de Trabajo. Programa de empresas sostenibles. Extraído de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_185358.pdf fecha de consulta: 31 de julio de 2019.

El Programa de Empresas Sostenibles de la OIT contribuye a crear más y mejores empleos a través del desarrollo empresarial. Vincula el crecimiento empresarial y la competitividad con las necesidades de las personas de tener ingresos dignos en un ambiente saludable, hoy y en el futuro. El programa, arraigado en la misión de la OIT de crear trabajo decente para mujeres y hombres, se basa en tres pilares:

Un entorno propicio para las empresas: la creación de un marco adecuado que permita que las empresas inicien sus operaciones, crezcan y generen puestos de trabajo decentes. El desarrollo de empresas y emprendimientos: ayudando a

los emprendedores, especialmente a los jóvenes, las mujeres y los grupos marginados, a iniciar y desarrollar empresas exitosas.

Puestos de trabajo sostenibles y responsables, que demostrarán la conexión entre el incremento de la productividad y la mejora de las condiciones de trabajo, las buenas relaciones laborales, y las buenas prácticas medioambientales. El programa combina el desarrollo de políticas basadas en la evidencia con el desarrollo de capacidades y los servicios de apoyo empresarial, prestados a escala nacional e internacional, a través de servicios de asesoramiento y un número elevado de proyectos de cooperación técnica. Trabaja con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en asociación con otros organismos de las Naciones Unidas, instituciones financieras y académicas, donantes y otros. (Trabajo O. I., 2014)

CAPÍTULO 5 ASPECTOS ÉTICOS DE LAS REMUNERACIONES

Si bien es cierto que los administradores tienen la tarea de proveer de los mejores recursos humanos a las organizaciones, también es verdad que tienen que procurar por el bienestar de estos, considerando que si logran sus objetivos personales y profesionales, ayudaran a las organizaciones a la consecución de sus objetivos. Es decir, se tendría que llegar a un ganar-ganar, pero siempre tratando que todo se dé en un ambiente ético y responsable.

Sin embargo, el recurso humano es el más afectado en las épocas de incertidumbre y problemas puesto que, resulta más fácil ahorrar costos “sacrificando la nómina” con tal de mejorar las utilidades o resultados de las empresas; se ve al personal sólo como un recurso más de la empresa, se olvida que también tienen necesidades y que debe tratarse como personas *“un hombre no puede ser un fin o un instrumento para que otro u otros de sus semejantes logren sus fines, sean cualesquiera éstos”*. (Padrón Martínez, 2010)

Lo anterior, lo podemos ver a diario en las organizaciones, y se puede validar con el comportamiento que tienen los trabajadores hacia la empresa por ejemplo: baja productividad, falta de compromiso, insatisfacción laboral, rotación de personal, entre otros. Sin contar, que en muchas ocasiones hay desigualdad salarial, no hay un plan de desarrollo profesional y/o personal; es decir, se está perdiendo la parte humana y por ende se está dejando de lado que el personal es la base de la competitividad de las empresas, de estos depende el triunfo o fracaso de dichas organizaciones. Se requiere que la ética de los negocios se apege a una ética de futuros y visualice una responsabilidad a largo plazo, con lo que tal vez se logre conciliar los intereses individuales y los colectivos.

La base de toda relación ética entre los hombres es el reconocimiento de la dignidad humana y el trabajo de cada ser humano según (Padrón Martínez, 2010), es decir, su obrar en el mundo, es la carta de presentación que aspira a dignificar a su persona. De aquí surge la pregunta de *¿cómo ve el administrador al personal?*, y *¿qué tanto está dispuesto a reconocer los valores, derechos y sus diferencias?*

Como generalmente se sabe, las organizaciones buscan el beneficio de los dueños, las utilidades, ser reconocidas públicamente, entre otros; y una herramienta para lograrlo ha sido el uso de la ética. Seguramente se ha escuchado hablar sobre diferentes programas de responsabilidad social que llevan a cabo las empresas, sin embargo muchas de estas lo utilizan sólo para atraer o mantener clientes.

Aunado a lo anterior, hoy en día es más fácil mostrar un comportamiento ético a través de las redes sociales, y sacar provecho de eso, aunque este medio de comunicación también puede usarse en contra, razón por la cual, las empresas ven como una inversión ser éticos, de no hacerlo se tendrían que asumir costos muy elevados (se pierde la confianza de los clientes).

Considerar a una empresa como ética, se asocia con que es un buen lugar para trabajar, altos niveles de motivación del personal para seguir en ella, buen rendimiento empresarial; al escuchar esto los clientes crean cierta empatía con la empresa, que de una u otra manera llega a reflejarse económicamente.

Por otra parte, gracias a la globalización, el poder de las empresas más grandes ha ido creciendo, provocando que en algunos países éstas tengan más poder que el mismo gobierno, trayendo consigo que tengan el control de

establecer o no determinadas políticas que jueguen a su favor; considerando en un momento determinado como prioridad la obtención de mayores ganancias y rentabilidad. Lleva a cabo prácticas que le sean de utilidad, tal como fusionarse con empresas de países en vías de desarrollo y mandar gran parte de la producción al país en el que los salarios sean más bajos, obteniendo con esto que se aumente su nivel de competitividad por tener costos bajos; en su intento de alcanzar o en su caso mantener cierto nivel de competitividad están dispuestos a sacrificar lo que sea necesario, como se comentó al inicio de este capítulo, desafortunadamente lo primero en ser “sacrificado” es el personal.

Por eso, es muy importante considerar a la ética como algo más que un buen elemento de mercadotecnia, se debe asumir como un verdadero compromiso hacia adentro de la organización como hacia fuera. Considerando que si se trata bien a los empleados, estos serán los encargados de hacer el “*marketing*” a la empresa, pues la presentaran ante la sociedad como un buen lugar de trabajo, en el que no sólo se consideran los intereses de la empresa, sino que se consideran las necesidades reales de sus integrantes y los hacen parte de ella. Es decir, manejar a la ética como el medio ideal para que los integrantes de las organizaciones mejoren su calidad de vida.

Para lograr lo anterior, los administradores deben establecer y promover las actividades de capacitación y actualización de los miembros de las organizaciones; promover estímulos, bonos de compensación, pagos de las horas que realmente se laboran.

Además se debe contemplar que el personal, adquiere nuevos conocimientos día tras día, por lo tanto, “no se devalúa”, por el contrario tiene un mayor valor el cuál

se verá reflejado en el nivel de productividad de la empresa, es una de las partes más importantes dentro de la organización al ser inimitable y no se puede sustituir. Mantener ese “valor” es responsabilidad del administrador, ya que, debe encaminar al personal en la dirección correcta permitiéndole a la organización alcanzar sus objetivos.

Dentro de las funciones del administrador de recursos humanos se encuentra un elemento muy importante como lo son los salarios mismos que deben ser justos, de acuerdo a las funciones que se desarrollen y que sean capaces de brindar una seguridad ante posibles accidentes y enfermedades.

Con la finalidad que el área de recursos humanos de las organizaciones cuente con un código ética, en el año de 1972 la Sociedad para la Dirección de Recursos Humanos desarrolló un código de ética y estándares, que pretende aumentar los valores, la ética y el compromiso de esa área con el personal. Esas disposiciones pretenden ser una guía del actuar del administrador de recursos humanos:

- a) **Responsabilidad Social Principio central:** *añadir valor a las organizaciones y servir y contribuir al éxito de la ética en tales organizaciones. Intenciones: construir respeto, credibilidad e importancia estratégica para la profesión de recursos humanos dentro de sus organizaciones, la comunidad empresarial y las comunidades en las que trabajan; asesorar a las organizaciones que sirven para que alcancen sus objetivos y metas; informar y educar a los practicantes actuales y futuros, a las organizaciones que sirven, y al público general sobre los principios y prácticas que ayudan a la profesión; influir positivamente en el lugar de trabajo y en las prácticas de reclutamiento; estimular la toma de decisiones y responsabilidad profesional y fomentar la responsabilidad social.*

- b) **Desarrollo Profesional Principio Central:** como profesionales deben esforzarse por cumplir los más altos estándares de competencia y compromiso para fortalecer sus competencias continuamente. *Intenciones: expandir su conocimiento en dirección de recursos humanos para mejorar la comprensión de cómo funcionan las organizaciones y avanzar en la comprensión de la forma de trabajar de las organizaciones.*
- c) **Liderazgo Ético Principio Central:** de los profesionales de Recursos Humanos se espera que exhiban un liderazgo individual como modelo de rol para mantener el más alto estándar de conducta ética. *Intenciones: establecer el estándar y ser un ejemplo para otros y ganarse el respeto individual y aumentar la credibilidad con aquellos a los que sirven.*
- d) **Imparcialidad y Justicia Principio Central:** los profesionales de los Recursos Humanos son éticamente responsables de la promoción y del fomento de la imparcialidad y la justicia a todos los empleados y sus organizaciones. *Intención: crear y sostener un ambiente que estimule a todos los individuos y a la organización, a investigar su más alto potencial de un modo positivo y productivo.*
- e) **Conflictos de Intereses Principio Central:** como profesionales de los Recursos Humanos, deben mantener un alto nivel de sinceridad con sus interesados. *Deben proteger los intereses de éstos tanto como su integridad profesional y no trabajar en actividades que creen conflictos de intereses reales, aparentes, o potenciales. Intención: evitar actividades que estén en conflicto o pudieran estarlo con cualquier disposición de éste código de estándares éticos y profesionales en dirección de re-cursos humanos o con una de las responsabilidades y deberes como miembro de la profesión de recursos humanos y/o como empleado de cualquier organización.*
- f) **Uso de la Información Principio Central:** los profesionales de los recursos humanos consideran y protegen los derechos de los individuos, especialmente en la adquisición y diseminación de información mientras aseguran la sinceridad de las comunicaciones y facilitan la toma de decisiones documentada. *Intención: desarrollar la verdad entre todos los componentes de la organización para maximizar*

el intercambio abierto de la información, mientras se eliminan ansiedades sobre lo inapropiado y/o la adquisición incorrecta de información compartida.

Tratándose de los salarios resulta necesario promover la participación de los trabajadores, para que estos tengan conocimiento de las razones por las cuales están recibiendo esos sueldos y bien, en caso de estar en desacuerdo pueda expresar los motivos que respalden sus dicho. De esta manera el administrador transmite empatía hacia la situación del empleado.

Para que soportar la razón de ser de las remuneraciones, es necesario que se considere la aplicación de cuestionarios o algunas formas de evaluación de las diferentes características que requieren los puestos de trabajo. En caso de identificar que el trabajador está fallando en un área deben promoverse planes de capacitación que le ayuden a mejorar en un plazo determinado o bien; considerar un cambio en los métodos de evaluación.

Se sugiera utilizar un método de evaluación de 360 grados, en el cual se permita identificar fortalezas y debilidades de los trabajadores en todos los niveles de la empresa, de esta manera se puede apreciar si el trabajador está fallando por causa de sus superiores, o bien si hay algún error que viene de los niveles más bajos de la organización. Tratando esas “debilidades” como áreas de oportunidad para mejorar. Y en todo caso, con esa evaluación se puede conocer si a puestos iguales están correspondiendo salarios iguales o bien si hay algún conflicto.

Este tipo de evaluaciones deberían hacerse por lo menos una vez al año para poder conocer de manera actualizada y específica las áreas en las que se debe dedicar un mayor tiempo o bien, mayores recursos.

CAPÍTULO 6 COMPARACIÓN DE ESQUEMAS DE REMUNERACIÓN ESTABLECIDOS EN LA NORMATIVIDAD MEXICANA CONTRA LOS ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN DEL REINO DE ESPAÑA

En los capítulos anteriores se han analizado algunos de los elementos que se han considerado al momento de pagar un sueldo como puede ser el tiempo laborado, el precio de mercado, que cubra las necesidades básicas de los prestadores de servicio, el nivel de productividad, competencia, entre otros. A su vez, las organizaciones deben contemplar los aspectos que la normatividad del país en el que pretenden llevar sus actividades impone, así como los requisitos mínimos que se imponen a nivel internacional.

A continuación se analizan y comparan diferentes conceptos relacionados con el trabajo, tanto en España como en México, teniendo en cuenta que ambos países forman parte de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

6.1 ASPECTOS GENERALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN ESPAÑA (JORNADA LABORAL, TIPOS DE CONTRATO, SALARIO MÍNIMO, ENTRE OTROS)

Con base en la sección primera del capítulo 1 del título 1 sección cuarta de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), en el Reino de España (en adelante España) y con fundamento en la Ley Federal de Trabajo (LFT) de México, se tiene la siguiente información:

Tabla 6. Comparación tipos de contratos, duración del contrato, jornada laboral, con base en la normatividad laboral de España y México.

PAÍS	MÉXICO	ESPAÑA
<p style="text-align: center;">TIPOS DE CONTRATOS Y CARACTERÍSTICAS</p>	<p>La legislación mexicana contempla dentro de las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado un periodo de prueba el cual no puede exceder de treinta días, lo anterior con el fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita (Art. 39-A LFT). En ese periodo de prueba el trabajador disfrutará de un salario, la garantía de seguridad social y de las prestaciones que le correspondan conforme a su categoría.</p> <p>ART. 39-B. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador.</p>	<p>Art.10 LET. Trabajo en común y contrato de grupo: Contrato a un grupo de sus trabajadores en el cual cada uno de los trabajadores conserva sus derechos de manera individual</p>
		<p>Art.11 LET. Formativo: Aplica para las personas que tienen un título universitario o de formación personal</p> <p>La duración de este contrato no puede ser inferior a seis meses ni superior a dos años</p> <p>No se puede estar bajo este contrato de prácticas en la misma empresa o en diferente por la misma titulación o</p>

		<p>certificado de profesionalidad</p> <p>La retribución será la fijada en el contrato colectivo y no puede ser inferior a al 60% o al 75% respecto del salario fijado para el trabajador que desempeñe el mismo o el equivalente puesto de trabajo.</p>
		<p>Art.12 LET. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.</p> <p>Parcial: cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.</p> <p>El contrato puede ser por tiempo definido o por duración determinada.</p> <p>Cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable</p> <p>No pueden realizarse horas extraordinarias</p> <p>Contrato de relevo: se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o bien que tenga concertado un contrato por un tiempo determinado y será como consecuencia de una jubilación parcial</p>

		<p>La duración debe ser igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria</p> <p>El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial</p>
		<p>Art.13 LET. Trabajo a distancia: Se considera trabajo a distancia cuando la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este</p> <p>Se tiene derecho a percibir, como mínimo la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.</p> <p>Se tiene derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud.</p>
<p>DURACIÓN DEL CONTRATO</p>	<p>ART. 35 LFT. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado, el cual puede estar sujeto a prueba o a una capacitación inicial.</p> <p>ART. 37 LFT. Tiempo determinado: cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y en los</p>	<p>ART. 15 LET. Tiempo indefinido o por una duración determinada.</p> <p>a) Duración determinada: Para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad dentro de la empresa y cuya duración aunque limitada en tiempo sea incierta. No podrán tener una duración mayor a 3 años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal. Una vez transcurrido ese plazo, los</p>

	<p>demás casos previstos por la Ley.</p> <p>ART. 39-A LFT. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días.</p> <p>Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.</p> <p>ART. 39-B LFT. La capacitación inicial tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, de seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección o administración.</p> <p>Los periodos de prueba y de capacitación inicial son improrrogables.</p> <p>ART. 39-F LFT. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas.</p>	<p>trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.</p> <p>Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de 12 meses. Pudiendo extenderse hasta 18.</p> <p>Cuando se trate de sustituir a un trabajador</p> <p>b) Se considerarán trabajadores fijos cuando a estos no se les haya dado de alta en el Seguro Social una vez que haya transcurrido el tiempo de prueba.</p> <p>c) Se considerarán como contratos indefinidos aquellos que se celebren en fraude de Ley.</p> <p>d) Serán trabajadores fijos cuando estos en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad.</p> <p>ART. 16 LET. Contrato fijo-discontinuo. Se concertará para realizar trabajos que tengan carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividades de la empresa.</p>
--	--	--

<p>JORNADA DE TRABAJO</p>	<p>ART. 59 LFT. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.</p> <p>Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.</p> <p>ART. 60 LFT. La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.</p> <p>Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.</p> <p>Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.</p> <p>ART. 61 LFT. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.</p> <p>ART. 63 LFT. Durante la jornada de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.</p> <p>ART. 66 LFT. Podrá</p>	<p>ART. 34 LET. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.</p> <p>Por convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.</p> <p>Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.</p> <p>El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve horas diarias.</p> <p>Los menores de 18 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias. Tienen derecho a un descanso de por lo menos media hora, siempre que la jornada dure más de cuatro horas y media.</p> <p>Cuando la jornada de trabajo diaria continuada exceda de seis horas, deberá</p>
----------------------------------	--	--

	<p>también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.</p>	<p>establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos.</p> <p>Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.</p> <p>ART.35 LET. Horas extraordinarias.</p> <p>Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.</p> <p>Se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije o, compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.</p> <p>El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.</p>
--	--	---

Fuente: Elaboración propia con base en la información de la Ley del Estatuto de los trabajadores del Reino de España y de la Ley Federal del Trabajo de México

Se puede observar que en España la jornada máxima de trabajo es de cuarenta horas semanales y las horas extra pueden ser retribuidas económicamente o bien, pueden ser compensadas mediante descanso y se contempla el trabajo a

distancia; este último con la finalidad de lograr un equilibrio o bien una conciliación entre la vida familiar y la vida laboral. Es decir, se le da una importancia a la vida personal de los trabajadores, ya que, su jornada de trabajo se puede modificar cuando tienen hijos o hijas, dicha modificación a la jornada es válida hasta que esos hijos cumplan doce años.

La legislación mexicana no contempla el trabajo a distancia y la jornada “normal de trabajo” es de 48 horas, de los artículos revisados hasta aquí se podría pensar que en México el ingreso es mayor que en España, aunque tal vez la calidad de vida en ambos países resulta muy diferente; toda vez que los trabajadores en México no tienen la prestación del trabajo a distancia y desde la Ley no se contempla el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Para poder analizar si en México se tiene una jornada más larga de trabajo porque (posiblemente) se percibe una mayor cantidad de ingresos, a continuación se analiza lo que se considera como salario mínimo en ambos países.

Tabla 7. Comparación salario mínimo con base en la normatividad laboral de España y México.

México	España
<p>El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo (Art 90 LFT.).</p> <p>Dicho salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.</p> <p>Los salarios pueden ser generales para una o varias áreas geográficas, para</p>	<p>Con fundamento en el artículo 27 de la LET el Gobierno fijará previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional (SMI).</p> <p>Ese salario es inembargable y sirve de suelo o garantía salarial mínima de los trabajadores, ninguno de los cuales puede percibir por su trabajo en cualquier actividad un salario por debajo de la cuantía del SMI.</p>

una rama determinada de la actividad económica o para profesiones.

Los salarios mínimos son fijados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI). El salario mínimo no puede ser objeto de compensación, descuento o reducción salvo en casos especiales (Art. 97 LFT).

Para el ejercicio 2020 la CONASAMI fijo un salario mínimo para el área geográfica de la zona libre de la frontera norte de 185.56 pesos diarios por jornada diaria de trabajo.

Mientras que el monto del salario mínimo general para el área de los Salarios Mínimos Generales será de 123.22 pesos diarios por jornada diaria.¹⁷

El SMI se aplica a un número reducido de trabajadores, los que no estén cubiertos por la negociación colectiva.

Para 2019 el salario mínimo para cualquier actividad queda determinado en 30,00 euros/día o 900,00 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses.¹⁸

Fuente: Elaboración propia con base en la información de la Ley del Estatuto de los trabajadores del Reino de España y de la Ley Federal del Trabajo de México

En México el salario mínimo diario es de 123.22 pesos por laborar en promedio 8 horas (considerando que se trabajan seis días a la semana), mientras que en España el salario mínimo es de 30 euros que a un tipo de cambio de 21 pesos nos da un importe de 630 pesos diario; pero en este último caso es por laborar 8 horas diarias por un periodo de cinco días. Por lo tanto, en México se tiene que trabajar más horas para poder obtener el salario mínimo.

¹⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Diario Oficial de la Federación. 23 de diciembre de 2019.

¹⁸ Guía Laboral Retribución de los trabajadores por cuenta ajena y su garantía. http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_13_2.htm fecha de consulta: 30 de agosto 2019

6.2 ANÁLISIS Y COMPARACIÓN DE LOS INGRESOS Y PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES (OBLIGATORIAS Y OPCIONALES)

Como se puede observar en México el salario mínimo es muy bajo en comparación con el salario mínimo de España, por ello se analizarán y compararan los ingresos y prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores en ambos países. Cabe la posibilidad que en México estas sean mayores y que por esa razón el salario mínimo este “tan castigado”. Para este análisis se dividirán los ingresos y prestaciones conforme a la Ley Federal de trabajo y la Ley del Seguro Social (LSS) en el caso de México; en el caso de España se analizan el Código Laboral y la Ley General de Seguridad Social.

6.2.1 NORMATIVIDAD LABORAL

Tabla 8. Comparación de ingresos y prestaciones con base en la normatividad laboral de España y México.

	MÉXICO	ESPAÑA
SALARIO Y OTROS INGRESOS		
SALARIO	<p>ART. 84 LFT. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.</p> <p>Los plazos para el pago del salario no pueden ser mayores a una semana (en caso de trabajo material) y de quince días</p>	<p>ART. 26 LET. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.</p> <p>El salario en especie no puede superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador.</p> <p>No se considera salarios los pagos por concepto</p>

	<p>para los demás trabajadores (Art.88 LFT).</p>	<p>de indemnizaciones, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.</p> <p>La estructura del salario comprende el salario base (fijado por unidad de tiempo o de obra) y los complementos salariales fijados en función de las condiciones personales del trabajador.</p> <p>El pago del salario será fijado en los convenios entre los patrones y los trabajadores sin que exceda de un mes.</p> <p>El interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado.</p>
<p>TIEMPO EXTRAORDINARIO</p>	<p>ART. 67 LFT. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.</p> <p>ART. 68 LFT. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.</p>	<p>ART. 35 LET. Las horas extraordinarias serán aquellas que se realicen sobre la jornada ordinaria de trabajo. Dichas horas se podrán abonar en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.</p> <p>Las horas extraordinarias no pueden ser superiores a 80 al año.</p>

<p>PRIMA DOMINICAL</p>	<p>ART. 74 LFT. Se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p>	<p>ART. 37 LET. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.</p>
<p>GRATIFICACIONES ANUALES</p>	<p>ART. 87 LFT. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.</p> <p>En caso de que el trabajador no haya cumplido el año de servicios (estén laborando o no) tendrán derecho al pago de la parte proporcional del aguinaldo.</p>	<p>ART. 31 LET. El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores (este último generalmente se da en los meses de verano). Se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.</p>
<p>PRESTACIONES</p>		
<p>DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO</p>	<p>ART. 74 LFT. Son días de descanso obligatorio: *1 de enero, *1er lunes de febrero, *tercer lunes de marzo, *1 de mayo, *16 de septiembre, *tercer lunes de noviembre,</p>	<p>ART. 37 LET. Las fiestas laborables que tendrán el carácter de retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 14 al año (dos de estos serán locales).</p> <p>Las fiestas de ámbito nacional:</p>

	<p>*1 de diciembre de cada seis años *25 de diciembre *los que determinen las leyes federales y locales (en caso de elecciones ordinarias).</p> <p>Si se labora en estos días de descanso el patrón tiene la obligación de pagar al trabajador (independientemente del salario que le corresponda por el día de descanso).</p>	<p>*Fiestas de Natividad del señor *Año nuevo *1 de mayo *12 de Octubre (fiesta nacional de España)</p> <p>El gobierno puede trasladar a lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana.</p>
VACACIONES	<p>ART. 76 LFT. Los trabajadores que tengan más de un año disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.</p> <p>Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.</p>	<p>ART. 38 LET. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.</p>
PRIMA VACACIONAL	<p>ART. 80 LFT. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.</p>	

<p>OTROS PERMISOS</p>		<p>ART. 37 LET numeral 3. *Quince días en caso de matrimonio *Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador requiera desplazarse el plazo será de cuatro días. *Un día por traslado del domicilio habitual *El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. *Para la realización de funciones sindicales. *Se tendrá el derecho a la reducción de la jornada diaria quien tenga a su cuidado a un menor de 12 años o a una persona con discapacidad, con la disminución proporcional de su salario entre, al menos, un octavo y máximo de la mitad de la duración de aquella.</p> <p>Tienen el mismo derecho los trabajadores que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad,</p>
------------------------------	--	--

		accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES	<p>ART. 117 LFT. Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.</p> <p>Fecha de pago: dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en la que deba pagarse el impuesto anual. (Art. 122 LFT).</p> <p>En la Primera Resolución de la Quinta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el día 3 de febrero de 2009 el porcentaje de participación se fijó en un diez por ciento.</p> <p>El porcentaje anterior de utilidad a repartir se divide en dos partes iguales, la primera se reparte por igual entre todos los trabajadores (tomando en cuenta el número de días trabajados) y la segunda se reparte con base en el</p>	

	<p>monto de los salarios devengados (Art. 123 LFT).</p>	
<p>CASA HABITACIÓN</p>	<p>Toda empresa tiene la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para esto, los patrones deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores en servicio (Art. 136 LFT).</p>	
<p>DESCANSO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD</p>	<p>Las madres trabajadoras tienen derecho a un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. Tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo (Art. 170 Fr. II LFT).</p> <p>En caso de adopción se disfrutará de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día que lo reciban (Art. 170 Fr. II bis LFT).</p> <p>En el periodo de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de</p>	<p>ART. 37 LET numeral 3 inciso f.</p> <p>Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad) siempre que tengan lugar dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>En el caso de nacimiento o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta</p>

	<p>media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado (Art. 170 Fr. IV LFT).</p> <p>Con fundamento en el artículo 132 fracción XXVII bis de la LFT los hombres trabajadores tienen derecho a un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de adopción de un infante.</p>	<p>que cumpla nueve meses. Se puede optar por la reducción de la jornada en media hora.</p> <p>En el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas (con la disminución proporcional de su salario).</p> <p>ART. 48 LET. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.</p> <p>Para el progenitor distinto de la madre (el papá) suspenderá el contrato de trabajo durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.</p> <p>*Nota: Estos periodos</p>
--	---	--

		<p>entrarán en vigor a partir de 2021</p> <p>Para el 2019 a partir del 1 de abril los permisos quedaron como sigue:</p> <p>En el caso de las trabajadoras, gozarán de un periodo de suspensión de 16 semanas, pudiendo ceder un periodo de hasta cuatro semanas al otro progenitor.</p> <p>En el caso de los papás contarán con un permiso de suspensión total de 8 semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.¹⁹</p>
--	--	---

Fuente: Elaboración propia con base en la información de la Ley del Estatuto de los trabajadores del Reino de España y de la Ley Federal del Trabajo de México

Derivado de la tabla comparativa de ingresos y prestaciones existentes en México y en España (con base en la legislación laboral) se observa que en ambos países el salario está constituido por las percepciones recibidas por el trabajador como pago por los servicios prestados. Sin embargo, en España si es regulado el salario en especie mismo que no puede exceder del treinta por ciento del pago realizado. En lo referente al tiempo extraordinario de trabajo, en el caso de México esta topado a tres horas diarias máximo tres veces a la semana las cuales se pagan en un cien por ciento y las excedentes deben pagarse al doble. En la normatividad

¹⁹ Real Decreto-Ley 6/2019 de fecha 1 de marzo de 2019 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244> fecha de consulta 30 de julio 2019.

Española sólo se señala que deben pagarse en un equivalente a la hora de la jornada normal o bien se puede “reponer” ese tiempo al trabajador.

En cuanto a la gratificación anual en ambas naciones se establece que se entregará en el mes de diciembre; sin embargo en la legislación mexicana se establece un mínimo a pagar (15 días de salario) mientras que en España este importe se rige de acuerdo a lo convenido en el contrato. Asimismo existe otra gratificación anual en España que podría ser el equivalente a la PTU en México, sólo que en este último país depende de si la empresa obtiene o no una utilidad y en España es una gratificación que es obligatoria.

Por otra parte si hablamos de los días de descanso obligatorios, México está muy por debajo de España, si comenzamos con las vacaciones ellos otorgan un mínimo de treinta días; mientras que en México se comienza con un periodo de seis días y va aumentando año con año en 2 días hasta llegar a doce. Aunado a lo anterior, en España hay la posibilidad de tener catorce días de descanso por las diferentes fiestas nacionales o locales y en México sólo hay ocho días de descanso; pero en el caso de España existe la posibilidad de cambiar a lunes los días de descanso que tengan lugar en domingo.

Si se siguen analizando los “permisos” que existen en ambas legislaciones se puede observar que en España son mayores ya que, se contemplan situaciones como el matrimonio, la mudanza, permisos por familiares fallecidos o que requieran de una atención o cuidados especiales.

En los casos de maternidad y paternidad en México se otorgan por la primera razón doce semanas, mientras que en el segundo caso se otorgan cinco días. En España se otorgan 16 semanas a la madre y al padre 8 semanas, con la

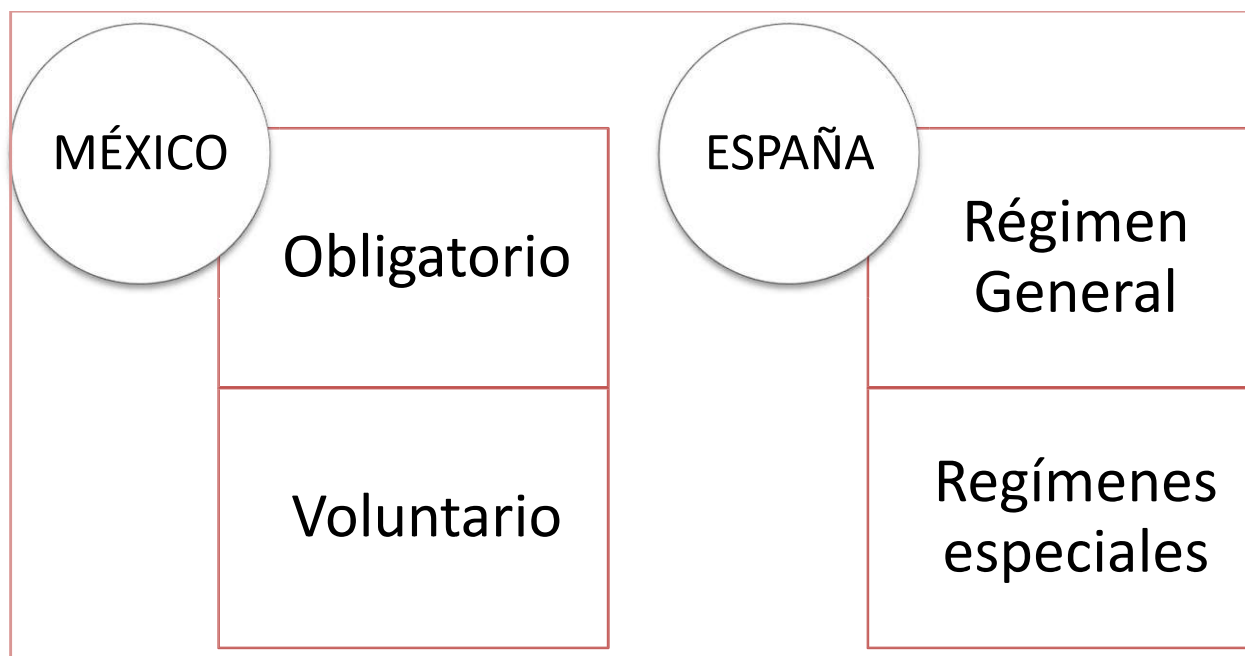
intención de que exista una conciliación de la vida personal, familiar y laboral; además las modificaciones que se están realizando a las leyes españolas son para que exista una igualdad en el trabajo entre mujeres y hombres tan es así que hoy en día las madres pueden transferir parte de su tiempo de descanso al progenitor. Se pretende que en el año 2021 ambos progenitores cuenten con un permiso de dieciséis semanas. A su vez, en la legislación española se procura que uno o ambos padres puedan estar “cerca” de sus hijos por lo menos hasta que cumplan 12 años, permitiendo que las jornadas puedan adaptarse a las necesidades de cada trabajador, siempre y cuando se respeten los límites fijados en las diferentes Leyes.

6.2.2 LEYES DE SEGURIDAD SOCIAL

En este apartado se comparan los regímenes, los salarios base para el pago de las cuotas de seguridad social, tipos de cotización (seguros) que tienen los trabajadores mexicanos y españoles con base en la legislación de Seguridad Social de cada país (en el caso de España la Ley General de Seguridad Social LGSS y de México la Ley del Seguro Social LSS). Así como los planes de pensiones y otras cuestiones relacionadas con el salario de los trabajadores.

Los regímenes de seguridad social que existen son:

Figura 2. Regímenes existentes en México y España para el pago de cuotas de seguridad social



Fuente: Elaboración propia con base en los artículos 9 de la LGSS y el artículo 6 de la LSS

En este apartado se analizarán las disposiciones relacionadas con el régimen obligatorio (México) y régimen general en el caso de España; toda vez que se refieren a los trabajadores que prestan un servicio a un patrón.

Los seguros o tipos de cotización para cada régimen son:

Cuadro 1. . Comparación seguros contemplados en las leyes de seguridad social

México	España
<ul style="list-style-type: none"> • Riesgos de trabajo • Enfermedades y maternidad • Invalidez y vida • Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez • Guarderías y prestaciones sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Contingencias comunes • Contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales • Desempleo • Fondo de garantía salarial • Formación profesional • Cotización adicional por horas extraordinarias

Fuente: Elaboración propia con base en diferentes disposiciones de la LGSS y el artículo 11 de la LSS.

La legislación de ambos países contempla los riesgos y enfermedades de trabajo; sin embargo, se observa que en España se toma en cuenta la formación profesional del trabajador así como un seguro en caso de que este se quede sin trabajo. Si analizamos esta información con lo versado en el apartado anterior de esta tesis, se nota que en España “casos especiales” como la maternidad no es una situación que se considere como una rama de la seguridad social que deba cubrirse, toda vez que esta es parte de una prestación fijada en la ley de trabajo; en España se “deja de fuera” las guarderías, posiblemente porque los progenitores cuentan con permisos superiores para poder cuidar a sus hijos y también dan la opción de ajustar la duración de la jornada de trabajo hasta que estos cumplan doce años.

Para el pago de las cuotas se toma como base el salario de cotización (SBC), pero en ambos países se consideran conceptos diferentes:

Tabla 9. Comparación de salario base para el pago de cuotas de seguridad social

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	
MÉXICO	ESPAÑA
ART. 27 LSS. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.	ART.147 LGSS. La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón

del trabajo que realice por cuenta ajena.

También se consideran:

- a) Importes en metálico, vales o cheques de cualquier tipo para que éste adquiera bienes, derechos o servicios, la percepción económica y el importe del vale o cheque recibido por el trabajador se valorarán por la totalidad de su importe.
- b) También se valorarán por la totalidad de su importe las acciones o participaciones entregadas por los empresarios a sus trabajadores, las primas o cuotas satisfechas por los empresarios a entidades aseguradoras para la cobertura de sus trabajadores, las contribuciones satisfechas a planes de pensiones y las mejoras de las prestaciones de Seguridad Social concedidas por las empresas, excepto las prestaciones de la Seguridad Social y las mejoras por incapacidad temporal concedidas por las empresas.
- c) Cuando se trate de la prestación del servicio de educación en las etapas de infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional por centros educativos autorizados, a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o precio inferior al normal del mercado, su valoración vendrá determinada en el momento del inicio del curso escolar.
- d) La utilización de una vivienda

	<p>en propiedad o no del empresario o la utilización o entrega de vehículos automóviles se valorará en los términos previstos para estos bienes en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.</p> <p>e) Los préstamos concedidos a los trabajadores con tipos de interés inferiores al legal del dinero se valorarán por la diferencia entre el interés pagado y el referido interés legal vigente en el respectivo ejercicio económico.²⁰</p>
SE EXCLUYEN:	
<p>ART. 27 LSS. Dada su naturaleza se excluyen:</p> <p>I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;</p> <p>II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario;(…);</p> <p>III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;</p> <p>IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los</p>	<p>Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:</p> <p>a) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, (...) siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.</p> <p>b) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el</p>

²⁰ Gobierno de España. “Guía laboral- El régimen General de la Seguridad Social”.

http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_28_6.htm fecha de consulta: 30 de julio 2019.

Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;

V. **La alimentación y la habitación** cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; (onerosas cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal);

VI. **Las despensas en especie o en dinero**, siempre y cuando su **importe no rebase el 40%** del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

VII. **Los premios por asistencia y puntualidad**, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

VIII. **Las cantidades aportadas** para fines sociales, considerándose como tales las entregadas **para constituir fondos de algún plan de pensiones** establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

IX. **El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo**. Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se

alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas.

c) **Las indemnizaciones por fallecimiento** y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.

d) **Las prestaciones de la Seguridad Social**, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por estas **para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio**, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.

e) **Las horas extraordinarias**, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Fuente: Elaboración propia con base en la información de la Ley General del Seguro Social (España) y de la Ley del Seguro Social (México).

En ambos países se excluyen como parte del salario base de cotización todos los pagos que el patrón efectúe al trabajador con motivo de la prestación de sus servicios tales como herramientas, traslados, cuotas de seguridad social, entre otros. No obstante, en México también se excluyen los vales para comida, ayuda para casa-habitación, los premios, entre otros; ello podría deberse a la diferencia en el pago de salarios en ambos países, ya que, con el importe del salario mínimo en México no se podría alcanzar a cubrir este tipo de conceptos.

Una vez que se analizaron los conceptos que componen el salario base, en la siguiente tabla se indican los porcentajes en los que están obligados al pago de las cuotas de seguridad social trabajadores y patrones en México por cada seguro, así como la periodicidad de pago:

Tabla 10. Porcentaje de cuotas obrero-patronales México

SEGURO		FUNDAMENTO LEGAL	PATRÓN	TRABAJADOR	TIPO DE PAGO
Enfermedades y maternidad	Cuota Fija S/1 S.M.G.D.F.	106-I LSS	20.40%		Mensual
	Excedente a 3 S.M.G.D.F.	106-II LSS	6.00%	2.00%	
	prestaciones en dinero**	107-I y II LSS	70.00%	25.00%	
	gastos médicos pensionados	25 LSS	1.05%	0.375%	
	Invalidez y vida	147 LSS	1.75%	0.625%	
Seguro de riesgos de trabajo		73 LSS	*		
Guarderías		211 LSS	1.00%		

Retiro	168-I LSS	2.00%		Bimestral
Cesantía en edad avanzada y vejez	168-II LSS	3.150%	1.125%	
INFONAVIT	29 f-II Infonavit	5.00%		

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la Ley del Seguro Social

*NOTA: El seguro de riesgos de trabajo sólo lo cubre el patrón a través de una prima media de la clase que les corresponda de acuerdo al giro de la empresa, de acuerdo a la tabla siguiente:

** De las prestaciones en dinero se paga un 1% sobre el salario base de cotización, del cual el 70% lo paga el patrón el 5% el trabajador y el otro 5% el Gobierno Federal.

Tabla 11. Prima media con base en la clase de las empresas

Prima media con base en la clase de las empresas	
Prima media	En por cientos
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

Fuente: Artículo 73 de la Ley del Seguro Social

La mayor carga para el pago de las cuotas de seguridad social corresponde al patrón, toda vez que, hay algunos seguros que sólo están a cargo de él como lo es el seguro de riesgo, guardería y retiro. En el caso de vivienda también tiene la obligación de pagar las cuotas, sólo en caso que el trabajador solicite un crédito le corresponderá hacer pagos.

A continuación se detallan los porcentajes que deben pagar tanto trabajadores como patrones en España:

Tabla 12. Cuotas obrero-patronales España

		EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
CONTINGENCIAS	Comunes	23.60	4.70	28.30
	Horas extraordinarias fuerza mayor	12.00	2.00	14.00
	Resto horas extraordinarias	23.60	4.70	28.30
DESEMPLEO	Tipo general	5.50	1.55	7.05
	Contrato determinado tiempo completo	6.70	1.60	8.30
	Contrato determinado tiempo parcial	6.70	1.60	8.30
Fondo de garantía salarial (FOGASA)		0.20		0.20
Formación profesional		0.60	0.10	0.70

Fuente: elaboración propia con la información obtenida de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537> Fecha de consulta 30 de julio 2019

El seguro por accidentes y enfermedades profesionales al igual que en el caso de México se paga conforme a un grupo de cotización, el tope mínimo de cotización es de 1,050.00 euros y el tope máximo de 4,070.10 euros por mes.

Si sumamos los porcentajes que tienen que pagar los patrones por conceptos de seguros (considerando los casos más comunes) en España pagan un 36.60% mientras que en México pagan un 35.59%; por otro lado los trabajadores pagan un 7.95% y un 2.38% respectivamente. Esto quiere decir que la carga por seguridad social es mayor en España, aun cuando en México se consideran más tipos de seguros.

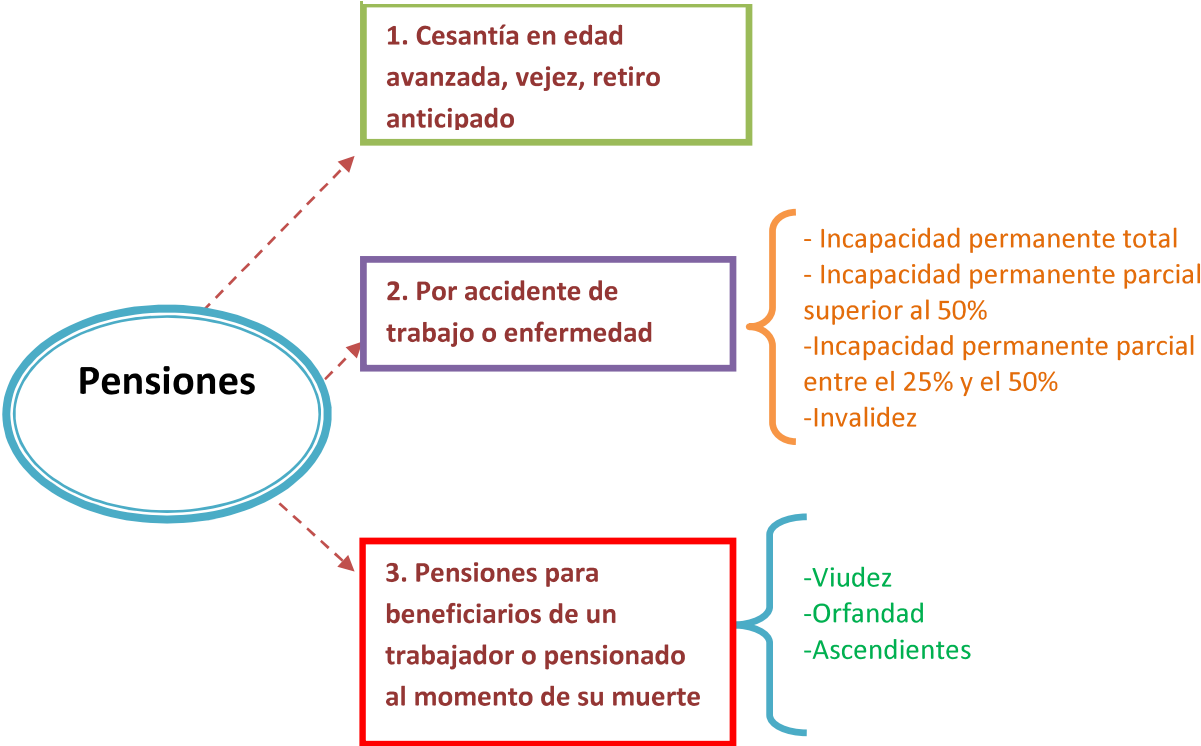
6.2.3 SISTEMAS DE PENSIONES

En las legislaciones de ambos países se tienen en cuenta dentro de las prestaciones a los trabajadores un plan de pensiones; mismos que hoy en día

resultan muy importantes para estos considerando que en la mayoría de los casos se está pensando en el qué se va a hacer una vez que se tenga la edad para poder dejar de trabajar o bien, quieren contar con un ingreso fijo si se llega a dar un suceso que ya no les permita trabajar. Se quiere tener un ingreso en un futuro. A continuación se analizan los sistemas de pensiones existentes en ambos países, se empezará con el sistema de México.

En México se tiene derecho a una pensión por los siguientes motivos:

Figura 3. Tipos de pensiones en México



Fuente: Elaboración propia con fundamento en la Ley del Seguro Social

Los requisitos y montos a entregar por accidentes de trabajo o enfermedad son:

Tabla 13. Incapacidad por riesgos de trabajo

TIPO DE INCAPACIDAD	MONTO	REQUISITOS U OTRAS OBSERVACIONES
Incapacidad permanente total	70% del salario cotizado durante el accidente 1 aguinaldo anual de 15 días de la pensión que reciban	En caso de enfermedad se calculará el promedio del SBC de las últimas 52 semanas Se debe contratar un seguro de sobrevivencia
Incapacidad permanente parcial superior al 50%	Recibirá la pensión otorgada por la institución de seguros que elija	La pensión se calcula con base a la tabla de valuación de incapacidad de la LFT
Incapacidad permanente parcial hasta el 25%	Indemnización equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido.	La indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda de veinticinco por ciento sin rebasar el cincuenta por ciento

Fuente: Elaboración propia con información de la Ley del Seguro Social

Si llega a darse el supuesto que el trabajador es dado de alta pero tiempo después recae por ese accidente o enfermedad, tiene derecho a un subsidio, ya sea que este o no vigente su condición de asegurado. Tratándose de enfermedad no profesional, el asegurado tiene derecho a un subsidio en dinero cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo; dicho subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad mientras dure esta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas (Art. 96 LSS).

En caso de que el trabajador llegue a fallecer como consecuencia de un riesgo de trabajo, el Instituto calculará el monto constitutivo al que se le restarán los ingresos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido. Las prestaciones y pensiones a las que tienen derecho los serán:

- 60 días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento del asegurado.

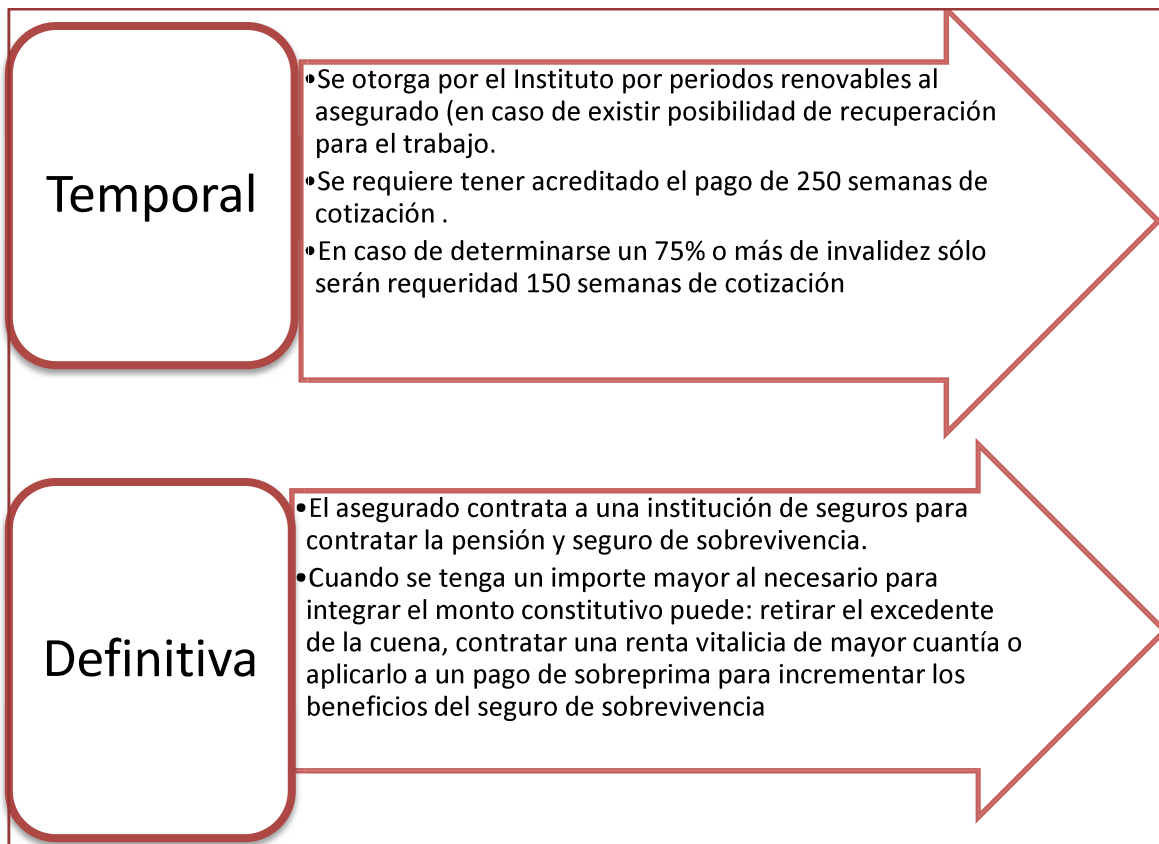
- 40% de la pensión que le hubiera correspondido al asegurado, será otorgada a la viuda (tratándose de incapacidad permanente total).
- A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total.
- A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de dieciséis años, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años. Deberá extenderse esta pensión hasta una edad máxima de 25 años cuando estos se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional.
- 30% de la pensión que hubiera correspondido al asegurado, se otorgará a cada uno de los huérfanos cuando tengan deficiencias mentales, físicas, intelectuales, sensoriales, que les impidan mantenerse por su propio trabajo y siempre que se encuentren estudiando en los planteles del sistema educativo nacional.

En caso de que el trabajador fallecido no tuviera hijos, esposa o concubina, los beneficiarios serán los ascendientes (que dependían económicamente del trabajador), a los cuales se les pensionará con el 20% de la pensión que le hubiese correspondido al asegurado.

El importe de las pensiones por incapacidad permanente se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor correspondiente al año calendario anterior (Art. 68 LSS).

Como fue mencionado existe una pensión por invalidez y vida, existe una invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales (Art. 119 LSS). La invalidez da derecho a una pensión ya sea definitiva o temporal.

Figura 4. Tipos de pensión por invalidez



Fuente: Elaboración propia con base al artículo 120 de la LSS.

En caso de fallecimiento del pensionado por invalidez, el instituto otorgará a sus beneficiarios, las prestaciones siguientes:

- Pensión de viudez: 90% de la que le venía disfrutando el pensionado. Este importe lo recibirá mientras el viudo o viuda no entren en concubinato o matrimonio con alguien más. En caso de contraer matrimonio les será otorgada una suma equivalente a tres anualidades de la pensión que recibían.
- Pensión de orfandad: 20% de la pensión de invalidez que disfrutaba el fallecido; siempre que sean menores de 16 años (y hayan tenido 150 cotizaciones semanales). Esta pensión será prorrogable hasta que el hijo tenga 25 años siempre que se encuentre estudiando en los planteles del sistema educativo nacional.
- Pensión a ascendientes: 20% de la pensión de invalidez que disfrutaba el fallecido a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del pensionado por invalidez.

Adicional a esos montos, el instituto otorga asignaciones familiares, que consisten en una ayuda de carga familiar (esposa 15%, hijos 10%, ascendientes 10% de la cuantía de la pensión).

A continuación se proporcionan las características de las pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez.

Tabla 14. Pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez

EDAD AVANZADA	VEJEZ
Se otorga una pensión vitalicia.	Renta mensual vitalicia.
Se proporciona cuando el trabajador se quede privado de trabajos remunerados a partir de los 60 años de edad.	Se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años y tenga reconocidas por el instituto un mínimo de 1250 cotizaciones semanales.
Se puede dar antes de cumplir los 60 años siempre que la pensión que en el sistema de renta vitalicia que se calcule sea superior al 30% de la pensión garantizada.	Si el asegurado no cumple con el mínimo de cotizaciones tiene derecho a retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta alcanzar el número de cotizaciones requeridas.

Fuente: Elaboración propia con base en los artículos 154, 158 y 162 de la LSS.

Adicional a las pensiones antes mencionadas, existe una pensión garantizada que el Estado asegura a quienes tengan 60 o 65 años cumplidos y su monto mensual es el equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal, dicha cantidad se actualiza de forma anual en el mes de febrero con base en el Índice Nacional de Precios al Consumidor (Art. 170 LSS).

De lo hasta aquí versado, podemos observar que el pensionado puede adquirir una “renta vitalicia” la cual contrata con un seguro y este es el que se hace cargo de todos los pagos o bien, se puede tener un retiro programado (a los 60 o 65 años, dependiendo de las semanas de cotización). Y en todos los casos los dependientes económicos (esposa, esposo, concubino, concubina, hijos menores de edad o hasta 25 años, padre, entre otros) tienen derecho a un porcentaje de la pensión del asegurado en caso de fallecimiento (pensión de viudez, orfandad o ascendencia).

En España se tienen dos tipos de pensiones las primeras son las contributivas que prácticamente son las mismas que en México, sólo con un par de diferencias en las semanas de cotización y las segundas son las pensiones no contributivas.

Cuadro 2. Tipos de pensiones en España

Pensiones contributivas	Pensiones no contributivas
<ul style="list-style-type: none"> • Por jubilación: ordinaria, anticipada, por discapacidad, parcial y especial • Por incapacidad permanente: total, absoluta y gran invalidez • Por fallecimiento: viudedad, orfandad y en favor de familiares 	<ul style="list-style-type: none"> • Invalidez • Jubilación

Fuente: Elaboración propia a partir de diferentes artículos de la Ley General de Seguridad Social de España

En el caso de jubilación a partir del primero de enero de 2013 la edad de acceso a la pensión de jubilación depende de la edad del interesado y de las cotizaciones acumuladas, para ello será necesario haber cumplido la edad de 67 años o bien 65 años pero acreditando 38 años y 6 meses de cotización. La edad de jubilación y periodos de cotización se aplicarán de forma gradual en los términos de la siguiente tabla:

Tabla 15. Edad y semanas de cotización requeridas para jubilación en España

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses

2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Fuente: [http://www.seg-](http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28472)

[social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28472](http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28472) fecha de consulta 30 de julio 2019.

La edad mínima puede ser rebajada o anticipada, sólo para trabajadores en alta o en situación asimilada a la de alta, en determinados supuestos especiales:

- Jubilación anticipada a partir de los 60 años por tener la condición de mutualista.
- Jubilación anticipada a partir de los 61 años sin tener la condición de mutualista.
- Jubilación parcial.
- Jubilación especial a los 64 años, para quienes resulte de aplicación la legislación anterior a 1-1-2013, de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria cuarta de la LGSS.
- Jubilación del personal del Estatuto Minero, personal de vuelo de trabajos aéreos, ferroviarios, artistas, profesionales taurinos, bomberos y miembros del cuerpo de la Ertzaintza.
- Jubilación flexible.

- Jubilación de trabajadores afectados por una discapacidad igual o superior al 45% o al 65%.

La cuantía de la pensión se determina aplicando a la base reguladora el porcentaje general que corresponda en función de los años cotizados y, en su caso, el porcentaje adicional por prolongación de la vida laboral, cuando se acceda a la jubilación con una edad superior a la ordinaria vigente en cada momento y el coeficiente reductor que corresponda.²¹ Por los primeros quince años cotizados, el 50% a partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendido entre los meses uno y doscientos cuarenta y ocho, se añadirá el 0,19 por ciento, y por cada uno de los que rebasen el mes doscientos cuarenta y ocho, se añadirá el 0,18 por ciento, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por ciento (Art. 210 LGSS).

Tratándose de incapacidad permanente se pueden dar los cuatro grados siguientes:

1. *Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual*: Aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.
2. *Incapacidad permanente total para la profesión habitual*: La que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta. En este caso se tiene derecho a una pensión vitalicia que se verá incrementada en el porcentaje que se determine reglamentariamente.

²¹ Portal de Seguridad social España. <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28475> fecha de consulta 30 de julio de 2019.

3. *Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo*: La que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio. Se otorga una pensión vitalicia.
4. *Gran invalidez*: La situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos. La prestación económica consistirá en una pensión vitalicia incrementando su cuantía con un complemento dicho complemento será destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atienda.

Como fue versado con antelación, en caso de que el trabajador fallezca se pueden reconocer las pensiones de viudedad, orfandad o a favor de familiares, cuyas características son las siguientes:

Tabla 16. Características pensiones viudedad, orfandad y a favor de familiares España

MOTIVO DE PENSIÓN	BENEFICIARIOS	IMPORTE	CONDICIONES
Viudedad	Cónyuge superviviente	Pensión vitalicia	Periodo mínimo de cotización de 15 años. 1 año o 2 de matrimonio. En caso de no poder acreditar un año de matrimonio se otorgará una pensión con una duración de dos años.
Orfandad	Hijos e hijas del trabajador fallecido	70% de la base reguladora	Ser menores de 21 años
A favor de familiares	Nietos y hermanos Madre y Abuelas Padre y Abuelos Hijos y Hermanos	20% sobre la base reguladora cuando existan varios beneficiarios el importe no puede exceder el 100% de la base reguladora Si los	Huérfanos de padre y madre, solteras o viudas, con 60 años cumplidos incapacitados para el trabajo. Todos deben de haber convivido con el fallecido con 2 años de antelación a la muerte. No tener derecho a pensión pública

beneficiarios
son los padres
del fallecido se
concederán 9
meses de la
base
reguladora si
se trata de un
ascendiente o
12
mensualidades,
si se trata de
ambos
ascendientes

Fuente: Elaboración propia con información extraída de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10964/10966/28536/28539> fecha de consulta 31 de julio 2019.

Como puede observarse las pensiones otorgada en ambos países son muy parecidas, independientemente de los periodos de cotización requeridos para cada pensión, en el caso de España, no sólo se considera como beneficiarios a los padres sino que la pensión puede ser otorgada a hermanos, abuelos y algunos otros familiares, teniendo en cuenta que las pensiones por orfandad siempre tendrán prioridad ante los demás familiares.

Las pensiones no contributivas se les conceden a aquellos ciudadanos que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carezcan de recursos suficientes para subsistir dentro de los términos legales establecidos. Son prestaciones económicas que se dan aunque no se haya cotizado nunca o no se haya llegado al tiempo suficiente de cotización para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo. (Pérez, 2017).

Las personas que tienen derecho a una invalidez contributiva son aquellas que cumplan con las condiciones siguientes:

- ✓ Ser mayor de 18 años y menor de 65

- ✓ Residir en territorio español y haberlo hecho con 5 años (2 con anterioridad a la fecha de la solicitud)
- ✓ Estar afectadas por una discapacidad o por una enfermedad crónica, en un grado igual o superior a 65%
- ✓ Carecer de rentas o ingresos suficientes

La cuantía de la pensión es fijada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LGPE). Para el año 2019 ha quedado fijada en 5,488.00 euros por año.

Por otro lado, se tiene la jubilación no contributiva la cual se concede a los ciudadanos españoles y nacionales de otros países con residencia en España que sean mayores de 65 años y que carezcan de recursos económicos propios suficientes para su subsistencia (se encuentren en estado de necesidad), aun cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar prestaciones de nivel contributivo por la realización de actividades profesionales. El importe de esta pensión también se define en la LPGE para el ejercicio 2019 es de 5.488,00 euros al año.

Es decir, los españoles aunque no hayan alcanzado las semanas de cotización o bien, cuando no hayan cotizado tienen derecho a la pensión de jubilación a la de invalidez, y estas pensiones aplican para las personas que trabajan tanto en el sector público como en el sector privado; y son reguladas por la Ley General de Seguridad Social. Mientras que en México las pensiones son reguladas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), hay una normatividad para el sector privado y otro para el sector público.

6.3 ANÁLISIS DE LA PRODUCTIVIDAD, EL SALARIO Y LA CALIDAD DE VIDA.

Para poder efectuar este análisis, primero se proporcionan unas definiciones de productividad la cual tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos.

La productividad se mide por el cociente formado por los resultados logrados y los recursos empleados. Los resultados pueden medirse en unidades producidas, en piezas vendidas o en utilidades, mientras que los recursos empleados pueden cuantificarse por número de trabajadores, tiempo total empleado, horas máquina, etc.

Usualmente se ve a la productividad a través de dos componentes: la eficiencia y la eficacia. La eficiencia es la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, mientras que la eficacia es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados.

A continuación se proporciona un esquema en el que se pueden observar los componentes de la productividad:

Figura 5. Componentes de la productividad



Fuente: Gutiérrez Pulido, Humberto. *Calidad y productividad*. Mc Graw-Hill. 2014

Es decir, el administrador de recursos humanos se enfrenta al reto de mejorar los resultados de su organización ya sea a nivel nacional o internacional. Para ello debe considerar hacer *cambios en el estilo de dirección*.

Se debe definir la forma adecuada de dirigir a la fuerza de trabajo, y los aspectos técnicos, referidos a la forma específica del diseño de los puestos, son elementos críticos en el éxito de las empresas. Los expertos en temas de dirección sugieren que los empleados de las empresas son la única fuente de ventaja competitiva sostenible. (Davis MArk M, 2003)

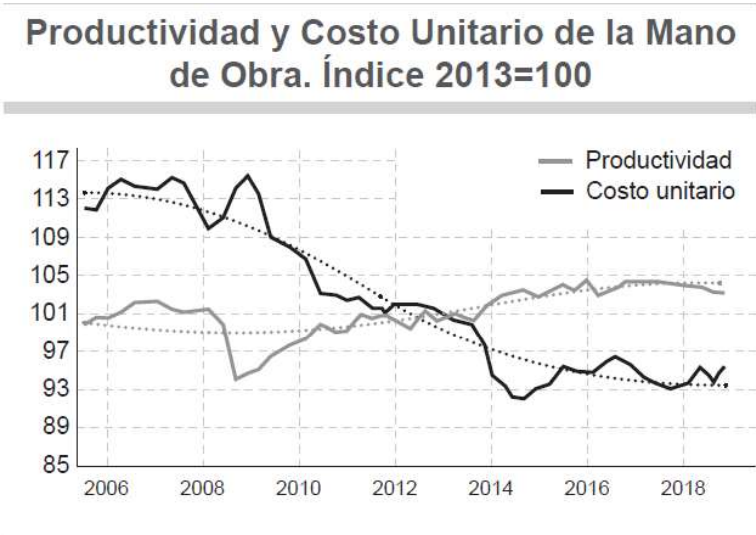
Por lo tanto, al ser los empleados parte fundamental para alcanzar la productividad esperada pero también como un factor determinante para la consecución de los objetivos; resulta de vital importancia que los administradores de recursos humanos establezcan planes de trabajo y de remuneración que sean flexibles para adaptarse a las necesidades de los empleados pero también que vayan acorde a los objetivos de la empresa y tengan bases en los valores de esta.

Esos planes de remuneración deben considerar el tipo de pago es decir, si será por horas, por resultados obtenidos, si habrá comisiones, qué tipo de prestaciones se otorgarán (mínimo deben otorgarse las que fijen las Leyes); aunado a lo anterior deben integrarse elementos del salario emocional.

Ahora bien, se ha hablado sobre la calidad de vida de las personas basándonos en el salario que se percibe (tanto monetario como emocional), pero una pregunta que surge es ¿qué tanta relación guardan los salarios con la calidad de vida?, por lo tanto habría que ver si van de la mano o son totalmente independiente. Claro está que hay factores que intervienen además del salario en la calidad de vida como lo pueden ser: el entorno económico del país en el que se vive (en el caso de México se caracteriza por tener sueldos bajos que lo hacen “competitivo” principalmente para el sector de manufactura), las condiciones generales del ambiente en el que se desenvuelve, el aspecto familiar, entre otros.

En México la productividad ha ido en aumento según con el reporte trimestral (octubre a diciembre 2018) del Banco de México (BANXICO):

Gráfico 4. Costo unitario VS Productividad en México 2006-2018



Fuente: Informe Trimestral Octubre-Diciembre 2018. Banco de México

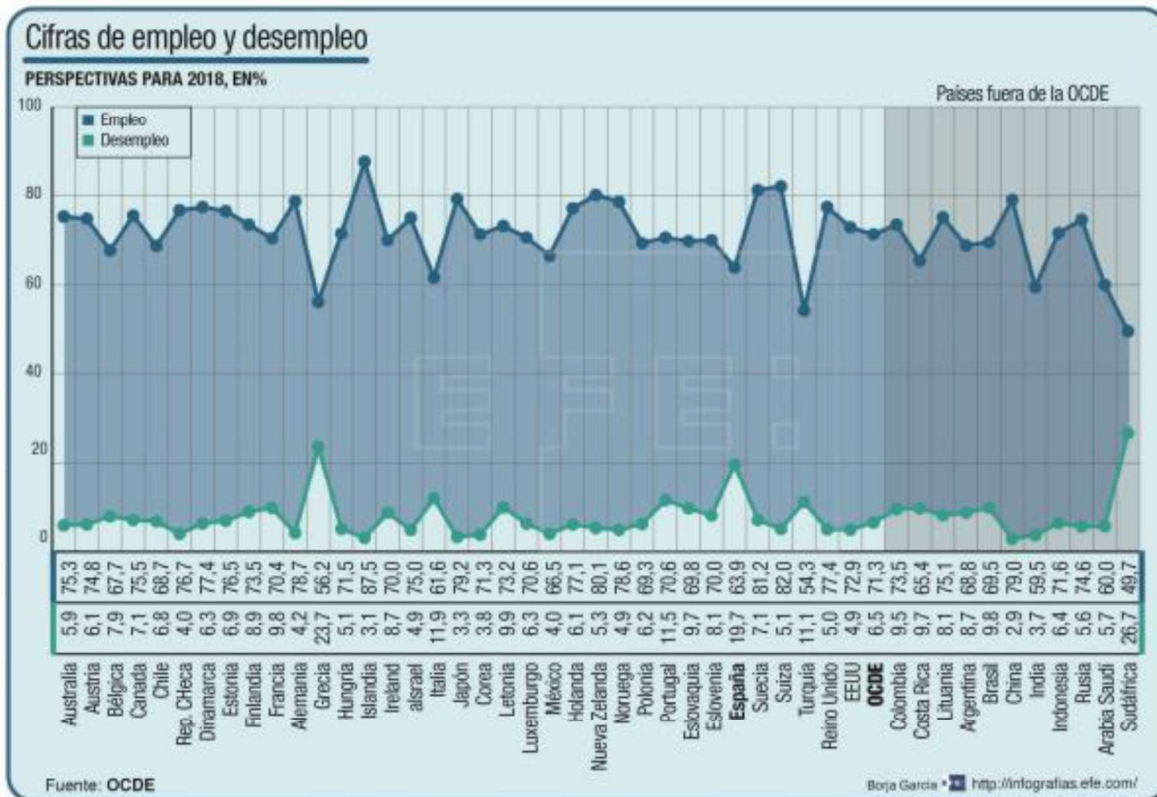
En la gráfica anterior se puede observar que la productividad ha ido en aumento mientras que los costos unitarios han ido a la baja, lo anterior derivado del bajo importe que se ha establecido a lo largo de los años como salario mínimo, sin contar que los trabajadores pocas veces encuentran la posibilidad de negociar un salario mejor, toda vez que, económicamente si se aumentan los salarios tienden a incrementarse los costos de los productos lo cual trae como consecuencia una inflación más alta y con ello se anula el efecto en el aumento de los salarios.

Por otra parte, hace unos años surgió la tercerización (*outsourcing*) por medio de la cual, las empresas disminuyen los costos al contratar a las personas por medio de otra empresa, evitando así asumir los costos reales por la contratación.

Entonces como se observa, el aumento de la productividad no va de la mano con el aumento en los salarios, también deben considerarse factores relacionados con el bienestar de los trabajadores; un ejemplo claro es Alemania que es uno de los países más productivos pero no necesariamente se trabajan muchas horas, se procura por el desarrollo del personal y por un equilibrio de la vida personal-profesional. Además se procura el desarrollo profesional de los trabajadores, logrando con esto que se pague más del salario mínimo por contar con trabajadores calificados.

Uno de los factores que intervienen en la calidad de vida en el entorno es el empleo; en México podemos ver que de acuerdo con el informe de la OCDE de perspectivas para 2018, México tiene 4 puntos en desempleo, siendo de los más bajos dentro de los países miembros de ese organismo:

Gráfico 5. Cifras de empleo y desempleo (países miembros de la OCDE) 2018



Fuente: Informe anual de perspectivas del empleo de la OCDE

<https://www.efe.com/efe/espana/infos/informe-anual-de-perspectivas-del-empleo-la-ocde/50000500-3672901> fecha de consulta 31 de julio 2019.

De acuerdo con el informe de la OCDE *¿Cómo va la vida?* México ha avanzado en la calidad de vida de los ciudadanos en cuanto a educación, salud y empleo se refiere. Sin embargo, tiene un nivel bajo en cuanto al balance vida-trabajo, vivienda e ingreso. Lo anterior, posiblemente por la cantidad de horas que trabajan, ya que, México es el País de la OCDE que más horas trabaja en promedio 43 horas a la semana. Ese promedio es preocupante, porque el trabajo en largas jornadas resulta perjudicial para la salud de los trabajadores (una de las razones por las cuales también surge la implementación de la NOM-035), al estar dedicado de lleno al trabajo se deja de lado el bienestar personal y de la familia,

esto puede ocasionar niveles bajos de concentración de los trabajadores y por lo tanto niveles bajos de productividad.

Asimismo los trabajadores mexicanos no tienen una seguridad al quedar desempleados, como se comentó en el capítulo anterior, en el caso de España se tiene un seguro de desempleo que permite a los trabajadores hacer frente a sus obligaciones económicas contraídas así como mantener a su familia mientras consiguen un nuevo empleo, en México no se tiene esa seguridad por lo tanto se tiene una pérdida estimada de ingresos de un 7%. El poder tener acceso a ingresos más altos se traduce en acceso a educación, servicios de salud y vivienda de calidad.

Los salarios y los otros beneficios monetarios que aporta el empleo son aspectos importantes de la calidad en el empleo. Sin contar que tener un empleo aporta muchos beneficios importantes, incluyendo proporcionar una fuente de ingresos, la mejora de la inclusión social, satisfacer las aspiraciones personales, fortalecer la autoestima y desarrollar capacidades y competencias. En México, cerca del 61% de la población en edad laboral (entre 15 y 64 años) tiene un empleo remunerado.

Como parte de la calidad de vida se debe encontrar un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida diaria (en la mayoría de los casos las familias son las más afectadas), en el caso de México las más afectadas son las mujeres puesto que al no tener suficientes prestaciones al momento de ser madres, tienen que abandonar sus empleos para poder cuidar a sus hijos.

El Gobierno puede ayudar a mejorar la calidad de vida a través de la implementación de políticas que laborales más flexibles y solidarias, como fue versado en el capítulo anterior España ha implementado más días de permiso en

los casos de maternidad y paternidad, incluso se permite la reducción de la jornada para que se pueda cuidar de los hijos; aunque en el caso de España posiblemente se debe a que el índice de natalidad ha sido bajo en los últimos años. Por lo tanto, la calidad de vida de los trabajadores puede ser mejorada desde el gobierno y por ende repercute a nivel empresarial. Considerando que para mejorar esa calidad de vida y posiblemente aumentar la productividad, no sólo deben revisarse los salarios desde un punto de vista económico sino también emocional; permitiendo a los empleados un equilibrio entre la vida personal y laboral. Pero que a su vez, se les permita un desarrollo profesional, en el que ambas partes (empresa trabajador) ganen. Ya que, como se expuso México podría implementar mejores políticas, ya que, de acuerdo con la OCDE, es el país que más horas trabaja, que tiene niveles de desempleo “razonables”, pero que en cuanto se refiere a ingresos, es de los países que menos perciben por un salario. Lo que se traduce, que en México sí hay empleos pero están mal pagados y que, además de tener largas jornadas laborales es de los países con un menor balance vida-trabajo.

Los administradores de recursos humanos, deben implementar estrategias de remuneración que le permitan contar con los mejores elementos, pero no sólo a corto plazo, deben implementar planes de carrera, y tomar como ejemplo las políticas o planes que se han implementado de manera satisfactoria en otras empresas o países. Considerando que no están peleados un buen plan de remuneración con aumentar la productividad de las empresas; por el contrario, los empleados se sienten mejor y valoran más un trabajo en el que son bien remunerados.

VII. CONCLUSIONES

PRIMERA: El establecimiento de un esquema de remuneración que no sólo incluya el aspecto económico sino el emocional, traer como consecuencia que los trabajadores se sientan comprometidos con las organizaciones; de tal manera que en la medida que se desarrollen ellos personal y profesionalmente ayudarán a que la empresa consiga sus objetivos.

SEGUNDA: Se debe considerar el salario emocional como parte de los esquemas de remuneración, puesto que, gracias a este se pueden tener mejores condiciones de trabajo para el personal; tomando en cuenta que este salario se implementa de manera personalizada, es decir, de acuerdo a las necesidades de cada individuo. En muchas ocasiones el trabajador puede valorar más lo que se da como salario emocional que la parte económica, una persona difícilmente va a dejar un trabajo en el que es tratado como la persona que es y no sólo como “un recurso” más.

TERCERA: Derivado de la implementación de la NOM-035 se tienen que analizar las posibles temáticas que surjan, ya que, si se tienen trabajadores que laboran en otras empresas deben tener protegidos a los trabajadores antes los posibles riesgos psicosociales. Si bien el cumplimiento de esa NOM-035 no requiere a un experto para su aplicación, las empresas deben comprometerse a realizar los cuestionarios de manera debida (sin manipular las respuestas de los trabajadores para no tener sanciones) ya que esto le va a permitir hacer una autoevaluación de la situación en la que se encuentran los trabajadores; permitiéndole conocer los puntos en los que puede mejorar.

Como parte de esa evaluación se tendrá que considerar los planes de acción a seguir cuando se trate de la existencia de un liderazgo negativo o si una vez que se tienen identificados a las “personas problemas” se va a hacer algo al respecto, por ejemplo capacitarlos o si de plano se van a despedir a esas personas, haciendo una evaluación costo-beneficio.

CUARTA: Se deben adoptar medidas éticas al momento de elegir determinados tipos de remuneraciones, pero sin caer en el uso de la ética como medio de publicidad para la empresa. Es decir, que haya verdaderos valores.

Si a los trabajadores se les prometen determinadas cosas deben cumplirse, debe dejar de verse a los trabajadores como máquinas que pueden trabajar largas jornadas. Se debe ver por su bienestar.

QUINTA: Las empresas deben considerar las obligaciones o bien los requisitos mínimos impuestos por las organizaciones internacionales como los salarios, las prestaciones, las nuevas prácticas para una vida mejor, entre otros. Ya que ellos establecen esas normas porque a nivel general pueden tener una mejor perspectiva de los problemas a los que se enfrentan las empresas pero también conocen las necesidades de los trabajadores.

SEXTA: Si bien las empresas son creadas con la finalidad de obtener una ganancia, no deben estar peleados con el aspecto ético, por ejemplo deben ser justas al momento de establecer los planes de remuneración. Si bien el salario emocional es personal, el aspecto económico debe retribuir a un puesto para el cual han sido diseñadas diferentes actividades. O bien se debe establecer métodos de evaluación de resultados.

SÉPTIMA: Derivado de la comparación de ingresos y prestaciones para efectos de las leyes de trabajo y de seguridad social en México y España, se pudo observar que si bien en España son superiores; muchas de ellas no necesariamente se remuneran económicamente, este tipo de prestaciones pueden implementarse en México como lo son el tiempo de paternidad y maternidad, las horas extras que si bien pueden ser pagadas en efectivo existe la opción de ser retribuidas en tiempo igual.

Los días de vacaciones podrían aumentarse considerando que las personas necesitan tiempo para convivir con su familia o bien, simplemente para descansar un poco del estrés laboral, tiempo para dedicar a su persona.

Para poder implementar este tipo de medidas que no sean económicas (de manera directa) se pueden establecer planes de trabajo que sean claros y posibles de cumplir en tiempo; a su vez se puede valorar la implementación de “trabajo en casa”, teniendo en cuenta que no necesariamente una persona necesita estar de lleno en la oficina para poder alcanzar las metas establecidas.

OCTAVA: A nivel nacional deben hacerse estudios sobre los planes de pensiones, toda vez que la esperanza de vida ha aumentado y las personas desean que una vez que terminan de trabajar puedan asegurar una cantidad fija que les permita tener acceso a los productos y servicios que necesitan para su supervivencia así como la de sus familiares.

VIII. FUENTES DE CONSULTA.

OBRAS CONSULTADAS:

Alles, Martha Alicia, *Cinco Pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos*, Granica, 2007.

Chase Richard B, Jacobs F. Robert y Aquilano Nicholas J., *Administración de la producción y operaciones para una ventaja competitiva*, 10ª edición, Mc Graw-Hill CP, 2008.

Chiavenato, Idalberto, *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*, Edición 2011, Mc Graw Hill.

Covarrubias Rivera, Alejandro, *Análisis e interpretación de las leyes fiscales en México*, IMCP, 2015. (Blanch)

Davis Mark M., Aquilano Nicholas J. y Chase Richard B., *Fundamentos de dirección de operaciones*, 3ª edición, Mc Graw-Hill CP, 2003.

De buen Lozano, Néstor, *Instituciones del derecho de trabajo y de la seguridad social*, Academia Iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social. UNAM 1997.

Dessler, Gary y Varela Juárez Ricardo A., *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*, 6ª edición, Pearson, 2017.

Dobb, Maurice, “*Instituciones del derecho de trabajo y de la seguridad social*”, Academia Iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social, UNAM 1997.

Ehrhardt, Michael C. y Eugene F. Brigham, *Finanzas corporativas*, 2ª edición, Thomson.
García Fernández, Dora, *Manual para la elaboración de tesis y otros trabajos de investigación jurídica*. 6ª edición, Porrúa, 2017.

González, M., & Olivares, S. (2014). *Planeación e integración de los recursos humanos: capital humano (2a. ed.)*. Extraído de <https://ebookcentral.proquest.com>

González, Sánchez Ignacio, Medina Elizondo Manuel y Varela Juárez Ricardo A., *La gestión del Capital Humano. ¿Utopía o realidad?*, Gasca, 2009.

Gutiérrez Pulido, Humberto, *Calidad y productividad*, 4ª edición, Mc Graw-Hill, 2014.
Instituto de investigaciones jurídicas, *Diccionario jurídico mexicano*, UNAM. México. Tomo VIII. Rep.-Z

López Lozano, Eduardo, *Estudio integral del Outsourcing en Materia Laboral y Fiscal*, Thomson Reuters. 2017

López Padilla, Agustín, *Exposición práctica y comentarios a la Ley del Impuesto Sobre la Renta, tomo II, personas físicas*. 2a edición, Thomson Reuters.

Morales Castro, Arturo, et al., *Administración Financiera*, Grupo Editorial Patria, 2011

Padrón Martínez, Claudia Liliana, *Ensayos sobre problemas de Ética en las organizaciones*. 1ª Edición, UNAM, H. Cámara de Diputados y Miguel Ángel Porrúa, 2010.

Ruiz Medina, Manuel I, *La S.C. (sociedad civil), persona moral con beneficios fiscales y administrativos para las personas físicas con actividades profesionales en México*, Universidad Autónoma de Sinaloa, 2014.

Varela Juárez Ricardo A., *Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones*, 2ª edición, Pearson, UNAM 2013.

PUBLICACIONES PERIÓDICAS:

Job Creation and Local Economic Development 2018: Preparing for the future of Work. Organización para la Cooperación y el Desarrollo. Publishing Paris. 2018 extraído de https://read.oecd-ilibrary.org/employment/job-creation-and-local-economic-development-2018_9789264305342-en#page222 fecha de consulta: 30 de mayo de 2019.

Informe Trimestral Octubre-Diciembre 2018, Banco de México, <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/%7B41801297-361D-3ECC-BC87-49F4098C4BAD%7D.pdf> , fecha de consulta: 31 de julio de 2019.

Prácticas responsables en el lugar de trabajo. Programa de empresas sostenibles. Organización Internacional del Trabajo. 2014 Extraído de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_185358.pdf fecha de consulta: 31 de julio de 2019.

Reporte anual 2016 y retos 2017, Servicio de Administración Tributaria, http://www.sat.gob.mx/cifras_sat/Documents/Reporte%20Anual%202016%20y%20Retos%202017.pdf, fecha de consulta: 23 de febrero de 2018.

Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión mundial sobre el futuro del trabajo. Oficina Internacional del trabajo. Ginebra OIT 2019. Extraído de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf fecha de consulta: 31 de julio de 2019.

ARTÍCULOS CONSULTADOS:

- Amozorrutia Jennifer, Díaz Cabañas Nancy y Martínez Guillermo, *Seducción profesional ¿Cómo conquistar al talento?*, WOBI World of Business Ideas (gestión de negocios), 2013.
- Anaya Díaz, Alfonso, *David Ricardo y la teoría clásica de los salarios*, UNAM. México, No.31 año VIII Agosto-October 1977.
- Bonilla Carlos, *Salario emocional y satisfacción del personal*, Revista mundo ejecutivo, 2014.
- Cárdenas O, Arturo, *Consideraciones acerca de las teorías de los salarios*, Investigación Económica Vol. 32 No. 128. Facultad de economía UNAM. México.
- Chamorro Mera, Antonio y Tato Jiménez Juan Luis, *Globalización y competitividad de las empresas: los recursos humanos*, Revista Análisis económico. Núm. 43 Vol. XX. Primer cuatrimestre de 2005.
- Fernández Celso. *Los nueve incentivos laborales para empleados entusiastas*, Contacto de Unión Empresarial, 2012.
- Fernández San Martín, María Isabel, et al., *Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del INSALUD de Madrid*, Rev. Esp. Salud Pública 2000 Número 74, Marzo-abril 2000
- Fuji Gerardo, Candaudap Eduardo y Gaona Claudia, *Salarios, productividad y competitividad de la industria manufacturera mexicana*, Revista de Comercio Exterior Vol. 55, Enero 2005.
- Gómez R., Claudia, *El salario emocional*, Revista CESA 2011.
- González, Florencia, *¿Qué es y cómo se paga el salario emocional?* Revista de Negocios del IEEM. 2017.
- Granados P, Isabel, *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*, Revista IIPSI, Facultad de psicología, 2011.
- Marcos, Susana, *Recompensa total. El nuevo contrato. Business Review*, Número 206, Recursos Humanos, Octubre 2011.
- Munguía Corella, Luis F., *Productividad, Salarios y Trabajo Digno en México*, Fundación Friedrich Ebert Stiftung México. Abril 2019.
- Samaniego de la Parra, Brenda Munguía Luis Felipe e Iacovone Leonardo, *El salario mínimo y la productividad empresarial*, Banco Mundial. Noviembre 2015.

Soler i Blanch, Guillem. *El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios. Un estudio de FUNITEC (URL), EPSEB (UPC) Y EPSEVG (UPC)*, Tesis doctoral. Universitat Ramon Llull.

Uribe Prado, Jesús Felipe, Gutiérrez Amador Julia Chantal y Amézquita Pino Jorge Antonio. *Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOMI 035 de la STPS2 en México*. Revista Contaduría y Administración. 11 de enero de 2019.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS:

375214. Cuarta Sala. Quinta Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo LXXVI, pág. 286.

203060. VI.20.27L. Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo III, Marzo de 1996, pág. 1008.

1009152.357. Cuarta Sala. Séptima época. Apéndice 1917-Septiembre 2011. Tomo VI. Laboral Primera Parte SCJN Primera sección- Relaciones Laborales ordinarias Subsección 1- Sustantitbo, pág. 342.

242682. Cuarta Sala. Séptima época. Semanario Judicial de la Federación Volumen 199-204, Quinta Parte, pág. 34.

2002547. I.60. T. 38 L (10ª). Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Semanario Judicial de la Federación y su gaceta. Libro XVI. Enero de 2013. Pág. .2073.

916586.148. Cuarta Sala. Sexta Época. Apéndice 2000. Tomo V. Trabajo, P.R. SCJN, pág. 85.

254085. Tribunales Colegiados de Circuito. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Volumen 84, sexta Parte, pág. 37.

248087. Tribunales Colegiados de Circuito. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Volumen 205-216, Sexta Parte, pág. 422.

Asegura INEGI que 'outsourcing' ya se estabilizó en México, MVS Noticias, 2014
<http://www.mvsnoticias.com/#!/noticias/asegura-inegi-que-outsourcing-ya-se-estabilizo-en-mexico-647> fecha de consulta: 23 de febrero de 2018.

Bases y tipos de cotización 2019. Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social. Gobierno de España
<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537> fecha de consulta: 3 de agosto de 2019.

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el retiro (CONSAR). *Las pensiones en México y el mundo*. Extraído de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/415300/e-book-F1.pdf> Fecha de consulta: 1 de agosto 2019.

Comparar economías países: México vs España. *Expansión datos macro.com* <https://datosmacro.expansion.com/paises/comparar/mexico/espana> Fecha de consulta: 1 de agosto de 2019.

Derechos y deberes en relación con la seguridad Social. Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social. Gobierno de España http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/index.htm fecha de consulta: 3 de agosto de 2019.

El capital y la teoría de la productividad marginal, Universidad de Alcalá <http://www3.uah.es/econ/hpeweb/capital/clark.htm> fecha de consulta: 10 de agosto de 2018.

El salario y el tiempo de trabajo. Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social. Gobierno de España http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/index.htm fecha de consulta: 3 de agosto de 2019.

Guía Laboral Retribución de los trabajadores por cuenta ajena y su garantía. Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social. Gobierno de España http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_13_2.htm fecha de consulta: 30 de agosto de 2019.

Historia de la seguridad social. Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social. Gobierno de España <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial> fecha de consulta: 3 de agosto de 2019.

La teoría del valor de Carlos Marx, Semanario de estudiantes españoles, 2001 <http://www.filosofia.org/hem/dep/lah/ora0106a.htm> fecha de consulta: 10 de agosto de 2018.

OECD Better Life initiative, OCDE, 2011. Extraído de http://www.oecd.org/centrodemexico/Working%20draft%20Mexico%20Report_FINAL.pdf fecha de consulta: 17 de noviembre de 2018

OECD ¿cómo va la vida? México., OCDE, 2011. Extraído de <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/> fecha de consulta: 31 de julio de 2019

OECD Informe anual de perspectivas de empleo de la OCDE 2018. Extraído de <https://www.efe.com/efe/espana/infos/informe-anual-de-perspectivas-del-empleo-la-ocde/50000500-3672901> fecha de consulta: 31 de julio de 2019

Prestaciones/ pensiones de trabajadores. Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social. Gobierno de España

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores>

fecha de consulta: 3 de agosto de 2019.

Salario mínimo y Derechos Humanos. Comisión Nacional de Derechos Humanos

<https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Informes/Especiales/Salario-Minimo-DH.pdf>

fecha de consulta 1 de agosto de 2018

STPS (2018). *Norma 035 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.* Diario Oficial de la Federación

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018 fecha

de consulta 1 de agosto de 2019

STPS. *Resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.* Diario Oficial de la Federación. 23 de diciembre de 2019.

Teoría de los salarios. ES. Scribd <https://es.scribd.com/doc/26489979/Teoria-de-los-salarios> publicado 6 de febrero de 2010 fecha de consulta: 10 de agosto de 2018

Tipos de pensiones en España. Pérez, Sánchez Ana, Finanzas y economía, Financial Red, 28 de julio 2017. <http://www.finanzas.com/tipos-de-pensiones> fecha de consulta: 31 de julio de 2019.

Universidad de Granada, y Edenred. *Prácticas empresariales sobre Retribución*

Flexible en España 2013. Recuperado en

<http://www.observatorioretribucion.es/estudio-practicas-empresariales-sobreretribucion-flexible-en-espana/>

LEGISLACIÓN CONSULTADA:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México. Reforma del 20 de diciembre de 2019.

Ley del Impuesto Sobre la Renta. México. Reforma del 9 de diciembre de 2019.

Ley del Seguro Social. México. Reforma del 7 de noviembre de 2019.

Ley Federal del Trabajo. México. Reforma del 2 de julio de 2019.

Código Fiscal Federal. México. Reforma 9 de enero de 2020.

Ley del Estatuto de los Trabajadores del Reino de España. España. Actualización al 3 de julio de 2019

Ley General de Seguridad Social Español. España. Actualización al 25 de junio de 2019

IX. ANEXOS

ANEXO 1. RELACIÓN DE TABLAS

Tabla 1. Evolución de la compensación durante el presente siglo	5
Tabla 2. Características Salario Emocional	42
Tabla 3. Ventajas e inconvenientes del salario emocional	47
Tabla 4. Tamaño de la muestra para la aplicación de la NOM-035 dependiendo del número de trabajadores de la empresa	52
Tabla 5. Descripción de programas de la OIT para promover las prácticas responsables del lugar de trabajo	68
Tabla 6. Comparación tipos de contratos, duración del contrato, jornada laboral, con base en la normatividad laboral de España y México.	77
Tabla 7. Comparación salario mínimo con base en la normatividad laboral de España y México. ..	83
Tabla 8. Comparación de ingresos y prestaciones con base en la normatividad laboral de España y México.	85
Tabla 9. Comparación de salario base para el pago de cuotas de seguridad social	97
Tabla 10. Porcentaje de cuotas obrero-patronales México	101
Tabla 11. Prima media con base en la clase de las empresas	102
Tabla 12. Cuotas obrero-patronales España	103
Tabla 13. Incapacidad por riesgos de trabajo	105
Tabla 14. Pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez	108
Tabla 15. Edad y semanas de cotización requeridas para jubilación en España.....	110
Tabla 16. Características pensiones viudedad, orfandad y a favor de familiares España.....	113

ANEXO 2. RELACIÓN DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Principales motivos de atracción de talento	38
Gráfico 2. Bienestar en México en relación con otros países de la OCDE	58
Gráfico 3. Prioridades del bienestar para los usuarios en todo el mundo.....	59
Gráfico 4. Costo unitario VS Productividad en México 2006-2018.....	118
Gráfico 5. Cifras de empleo y desempleo (países miembros de la OCDE) 2018	120

ANEXO 3. RELACIÓN DE FIGURAS

Figura 1. Obligaciones derivadas de la aplicación de la NOM-035	51
Figura 2. Regímenes existentes en México y España para el pago de cuotas de seguridad social... 96	

Figura 3. Tipos de pensiones en México	104
Figura 4. Tipos de pensión por invalidez.....	107
Figura 5. Componentes de la productividad	117

ANEXO 4. RELACIÓN DE CUADROS

Cuadro 1. . Comparación seguros contemplados en las leyes de seguridad social	96
Cuadro 2. Tipos de pensiones en España	110