



**UNIVERSIDAD  
DE  
SOTAVENTO A.C.**



---

---

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**“EL SALARIO MÍNIMO Y LA SUPRESIÓN DE LA DIVISIÓN DEL TERRITORIO  
MEXICANO EN ZONAS ECONÓMICAS”**

**TESIS PROFESIONAL**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADA EN DERECHO**

PRESENTA:

**SHADASVIA SÁNCHEZ TOSCA**

ASESOR DE TESIS:

**LIC. ROBERTO CAMPOS LECHUGA**

Villahermosa, Tabasco

SEPTIEMBRE 2012.



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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



**“EL SALARIO MÍNIMO Y LA SUPRESIÓN  
DE LA DIVISIÓN DEL TERRITORIO  
MEXICANO EN ZONAS ECONÓMICAS”**

## **DEDICATORIA**

Esto es para ustedes que me dieron la vida me brindaron el amor, los cuidados, me educaron, que con su ejemplo no importaba cual fuerte fueran los vientos y las tempestades siempre me apoyaron y me brindaron la oportunidad de estudiar para tener una vida mejor ahora yo les brindo este triunfo que es fruto del esfuerzo de ustedes mi realización como profesionalista es una recompensa al mas puro y grande amor que me han brindado los amo papas y solo me resta decirles gracias por todo.

## ÍNDICE

|   | Pág.      |
|---|-----------|
| <b>DEDICATORIAS</b>                       |           |
| <b>INTRODUCCIÓN</b>                       | <b>8</b>  |
| <br>                                      |           |
| <b>CAPITULO I ANTECEDENTES HISTÓRICOS</b> |           |
| <b>DEL SALARIO</b>                        | <b>11</b> |
| 1.1 El salario en la historia             | 11        |
| 1.1.1 Roma                                | 13        |
| 1.1.2 Egipto                              | 14        |
| 1.1.3 Grecia                              | 15        |
| 1.1.4 La revolución industrial            | 15        |
| 1.2 Antecedentes en México                | 16        |
| 1.2.1 Época precortesiana                 | 16        |
| 1.2.2 Época colonial                      | 17        |
| 1.2.3 Independencia                       | 18        |
| 1.2.4 Revolución                          | 21        |
| 1.2.5 Época actual.                       | 22        |
| <br>                                      |           |
| <b>CAPITULO II FIGURA DEL SALARIO</b>     | <b>26</b> |
| 2.1 El salario                            | 26        |
| 2.2 El salario mínimo                     | 33        |
| 2.3. División del salario mínimo          | 34        |
| 2.4 Salario mínimo en México              | 38        |
| <br>                                      |           |
| <b>CAPITULO III ZONAS DEL SALARIO</b>     | <b>42</b> |
| 3.1 El salario en el mundo                | 42        |
| 3.1.1 Del salario en México               | 42        |
| 3.2 Comparativo con otros países          | 43        |
| 3.2.1 Argentina                           | 43        |

|   |    |
|---|----|
| 3.2.2 Chile                             | 43 |
| 3.2.3. Ecuador.                         | 44 |
| 3.2.4 Venezuela                         | 44 |
| 3.2.5. Estados Unidos                   | 45 |
| 3.3 Distribución del salario en México. | 46 |

## **CAPITULO IV PROBLEMÁTICA DEL SALARIO** **52**

|  |    |
|--|----|
| 4.1 El problema del salario  | 52 |
| 4.2 Caída del salario  | 55 |
| 4.3 Salario y estructura   | 59 |
| 4.4. El derecho del trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora. | 60 |

## **CAPITULO V. FACTORES QUE INDICAN**

### **EL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO.** **64**

|   |    |
|---|----|
| 5.1. Indicadores que determinan el salario mínimo en México   | 64 |
| 5.1.1 Indicadores salariales generados por la comisión nacional de los salarios mínimos                   | 66 |
| 5.1.1. a. Salario Base Promedio de Cotización al Instituto Mexicano del Seguro Social                     | 66 |
| 5.1.1. b. Representatividad   | 68 |
| 5.1.2. Indicadores Salariales Generados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social                  | 68 |
| 5.1.2. a. Salario Contractual en Empresas de Jurisdicción Federal   | 69 |
| 5.1.3. Salario Contractual en Empresas de Jurisdicción Local  | 72 |
| 5.1.4. Indicadores salariales generados por el instituto Nacional de estadística, geografía e informática | 73 |
| 5.1.4. a Remuneraciones en la Industria Manufacturera no Maquiladora                                      | 73 |
| 5.1.5. Remuneraciones en Establecimientos Comerciales   | 75 |
| 5.1.6. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo  | 77 |

|   |    |
|---|----|
| 5.1.7. Otros Indicadores  | 79 |
| 5.1.7.a. Censo General de Población y Vivienda                    | 79 |
| 5.1.7.b. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos<br>de los Hogares | 81 |
| 5.1.7.c. Censos Económicos  | 82 |
| 5.2 Análisis  | 85 |
| 5.3. Propuesta  | 94 |
| <b>CONCLUSIONES</b>   | 96 |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b>   | 98 |

## INTRODUCCIÓN

La figura del salario mínimo se establece con la promulgación de la Constitución General de la República publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917, específicamente en el artículo 123, fracción VI bajo el principio de que el salario mínimo deberá ser suficiente "...para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia...". Se determina, asimismo, en la fracción VIII, que el salario mínimo no podrá ser objeto de embargo, compensación o descuento alguno.

Por cuanto a los mecanismos para su fijación, el Constituyente de 1917 dispuso, en la fracción IX del propio artículo 123, que ésta se haría por comisiones especiales que se formarían en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que debería instalarse en cada estado.

Entre 1917 y 1931, año éste último en que entró en vigor la primera Ley Federal del Trabajo, el sistema de comisiones especiales previsto por el Constituyente funcionó de manera precaria y anárquica, ya que la expedición de leyes de trabajo locales por cada estado de la federación, dentro del marco establecido por la Constitución, se desarrolló con múltiples limitaciones, dando lugar, en 1929, a las reformas constitucionales en las que se sustentaría la nueva legislación laboral federal.

No obstante, la propia Ley Federal del Trabajo expedida en 1931 y las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre de 1933, reforzarían la idea de un sistema de fijación de los salarios mínimos constituido por comisiones especiales integradas en cada municipio.

Aun cuando la federalización de la legislación laboral coadyuvó, en general, al gradual mejoramiento del cumplimiento de las normas laborales, también pudieron apreciarse múltiples deficiencias en el sistema de fijación de los salarios

mínimos, derivadas principalmente de que la división municipal, producto de diversos fenómenos históricos y accidentes geográficos, no guardaba relación alguna con las características del desarrollo económico regional ni con otros fenómenos económicos de alcance nacional, por lo que no podía servir de fundamento para la determinación de los salarios mínimos en condiciones adecuadas.

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

En 1963, se crearon una Comisión Nacional y 111 Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, resultado de las reformas a la fracción VI del artículo 123 Constitucional y las correspondientes de la Ley Federal del Trabajo en materia de salarios mínimos, cuyo propósito fundamental fue el de procurar un más amplio y efectivo cumplimiento de los preceptos constitucionales en la materia. De esta manera, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se constituyó en el eje central de un mecanismo sui generis, en el que los salarios mínimos eran fijados por Comisiones Regionales que sometían sus determinaciones a la consideración de la Comisión Nacional, que podía aprobarlas o modificarlas, por su forma de organización y por la modalidad eminentemente participativa que revestía su estructura y sus actividades.

El sistema constituyó un mecanismo efectivo para facilitar el conocimiento, por parte de los factores de la producción y del gobierno, de los problemas relacionados con la actividad económica y con el nivel de vida de los trabajadores, a la vez que constituyó un marco adecuado para la discusión entre los sectores.

El sistema integrado en la forma descrita continuó prácticamente con la misma estructura hasta 1986, aun cuando es preciso señalar que a lo largo de los 23 años que se mantuvo vigente, hubieron de realizarse muy diversos cambios en su estructura regional, que dieron lugar, en sucesivos ajustes, a la operación de un sistema que al finalizar 1986 se integraba con sólo 67 Comisiones Regionales.

En adición a lo anterior y entre los aspectos más importantes de su desarrollo, se debe destacar la virtual desaparición, en 1981, del salario mínimo aplicable a los trabajadores del campo, al decidir el Consejo de Representantes, a partir de entonces y en lo sucesivo, la igualación de las percepciones de aquéllos con las de los trabajadores de las zonas urbanas. Destaca también la reducción del número de salarios diferentes aplicables a las zonas económicas, que se redujo a tan solo tres niveles, que son los que se aplican actualmente.

En diciembre de 1986, el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados aprobaron una iniciativa del Ejecutivo que reforma sustancialmente el sistema, ya que la fracción VI establece, desde el 1 de enero de 1987, que los salarios mínimos serán fijados por una Comisión Nacional, lo que dio lugar a la desintegración del sistema de Comisiones Regionales vigente hasta el 31 de diciembre de 1986. (Dicha reforma se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 1986).

El nuevo precepto constitucional dispone la más amplia flexibilidad territorial en la fijación de los salarios mínimos, al señalar que éstos serán fijados por áreas geográficas que pueden estar integradas por uno o más municipios, de una o más entidades federativas, sin limitación alguna. Esta disposición permitió corregir deficiencias e inconsistencias observadas en cuanto a las zonas de aplicación de los salarios mínimos, así como tomar en cuenta, cuando fue necesario, las características particulares de áreas geográficas de rápido desarrollo o con características especiales.

## **CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORÍCOS DEL SALARIO**

### **1.1 EL SALARIO EN LA HISTORIA**

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

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

En la actualidad, muchos países tienen leyes de salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones. Gran Bretaña es uno de los pocos países que se ha resistido a establecer salarios mínimos. El principal argumento contra los salarios mínimos es que se pueden

volver en contra de aquéllos a los que pretenden proteger, al reducir el número de puestos de trabajo para personas con poca cualificación. Los que critican este tipo de salarios señalan los grandes excedentes laborales existentes en los países en vías de desarrollo, y temen que las legislaciones sobre salario mínimo aumentarán las tasas de desempleo o desocupación de los países desarrollados.

Regímenes jurídicos del trabajo y Derecho del Trabajo.- Un régimen jurídico del trabajo por cuenta ajena ha existido siempre, al menos desde el momento que surge la explotación del hombre por el hombre en la Historia con el nacimiento de la esclavitud. De esta manera, resultan identificables históricamente tantos regímenes jurídicos del trabajo por cuenta ajena cuantos sistemas de producción dominantes han existido.

Así, antes de la llegada del capitalismo y de la sociedad industrial, el sistema de producción esclavista se corresponde con el régimen de trabajo esclavo, basado en el derecho de propiedad; o el sistema de producción feudal se corresponde con el régimen de trabajo servil o gremial, basado en una relación estatutaria regulada por las Ordenanzas Reales y Municipales y por los estatutos de los gremios.

El Derecho del Trabajo propiamente dicho, sin embargo, surgió históricamente por la conjunción dialéctica de una serie de factores de muy distinta naturaleza: a) Un factor social y económico identificable con las consecuencias sociales de la revolución industrial. b) Un factor jurídico, como fue la existencia de un derecho individualista y liberal desfasado de la realidad social que regulaba. c) La reacción obrera frente a la situación creada por los dos factores anteriores. d) La intervención del Estado en las relaciones laborales. en un intento de integración del conflicto social.

El trabajo ha sido inherente a la vida del ser humano desde que éste ha existido, por lo que el concepto de salario surge junto a la primera actividad laboral de las personas: la caza.

El primer vestigio que existe del salario data del segundo milenio A.C. en Mesopotamia donde se pagaba a los trabajadores asignando una unidad de trigo como forma de pago por jornal, entendiéndose este último como la paga o salario que ganaba un trabajador por cada día de labor. La cantidad de alimentos asignada era entregada ya sea en forma de ración diaria, o bien, como provisión al principio del periodo de trabajo, tiempo en el cual el trabajador debía preocuparse de conservarla. A la cantidad de alimentos antes mencionada se le llamaba "sila" y era equivalente a un poco menos de un litro de cebada tostada con un poco de aceite y una especie de jarabe.

### **1.1.1 ROMA**

Desde la época del imperio romano la sal era un producto de suma importancia. Por ella se construyó un camino desde las salitreras de Ostia hasta la ciudad de Roma, unos quinientos años antes de Cristo. Este camino fue llamado "Vía Salaria". Los soldados romanos que cuidaban esta ruta recibían parte de su pago en sal. Este pago se denominó "salarium argentum" (agregado de sal). De allí viene la palabra "salario".

El intercambio de sal por esclavos, dio origen a la expresión "no vale su sal".

Es quizás en esa época cuando se empieza a otorgar un pago diferente a los trabajadores especializados en comparación con los no especializados. Por otra parte, se observa una diferencia de pago entre el trabajador libre y el esclavo.

Se consideraba que el trabajador esclavo vivía en la casa del amo y, seguramente, comía las raciones que el amo le proporcionaba y formaban parte del ingreso. Por esa razón, el esclavo sólo recibía la mitad de la paga.

En Roma, el ejercicio de las actividades laborales dependía del estatus personal del trabajador. Había esclavos a quienes se les obligaba a trabajar sobre todo en actividades rudimentarias. Eran considerados como cosas y no como personas. El esclavo trabajaba jornadas exhaustivas y con un pago mínimo. Por otro lado, estaban las personas con libertad restringida a quienes ya se consideraban como personas. Existían prohibiciones para exigirles trabajos contrarios a su dignidad o seguridad. También estaba el grupo de trabajadores libres los cuales gozaban de plena capacidad jurídica para ejercer su actividad laboral.

### **1.1.2 EGIPTO**

En Egipto se reproduce el siguiente texto: “todas las gentes que han trabajado en la construcción de mi tumba lo han hecho a cambio de pan, tejidos, aceite y trigo en gran cantidad...”(texto privado del imperio antiguo).

Por otra parte se relata como Ramsés II rey de Egipto de 1301 a 1325 aproximadamente A.C, trataba a los trabajadores que colaboraran en su estatua:

*.....”He asegurado vuestra subsistencia en todos los productos pensando en que trabajarías para mi con un corazón agradecido; me he preocupado constantemente de vuestras necesidades, multiplicando vuestros víveres por que sé que el genero del trabajo que aséis se hace con alegría cuando se tiene lleno el vientre los graneros están llenos de trigo para vosotros. Os he llenado con almacenes de toda clase de productos, tales como panes, carnes, pasteles, para sustentarlos; sandalias, trajes, aceites para untaros de la cabeza cada 10 días, vestiros de nuevo cada año y proveros de sandalias cada día; nadie de vosotros pase lamentando su pobreza.*

*He hecho todo eso diciéndome que encontrarais en ello el motivo para bajar a mi con un corazón unánime”...*

### **1.1.3 GRECIA**

En Grecia el salario consistía también en bienes especies hasta que se creó una lista de salarios dado el encarecimiento de las mercancías y del trabajo, de tal manera que se estipulo por edicto el pago para cada oficio o tarea.

Al analizar un pasaje de los griegos en la época Cretomicénica, se revela la situación de los thetes como poco atractiva; recibían comida, vestido y calzado y, a veces, una pequeña porción de tierra que un dueño poco honrado les ofrecía, pero que, como frecuencia, se negaba a entregar alegando falsos pretextos. Ser thete era a menudo una condición peor que la de un esclavo.

### **1.1.4 La revolución industrial**

Conforme crecía el comercio en el siglo XVII surgieron nuevos paradigmas para la producción. Dado que el sistema económico recaía sobre el capitalismo, los patrones adoptaron la especialización y la división del trabajo para hacer más eficiente sus trabajos, sin embargo, aun que se agilizó la producción, comúnmente se requería de más operarios y por lo tanto, de más salarios por pagar. De tal suerte, nacen las primeras tendencias a sustituir a las personas por mecanismos. Es en este momento donde las maquinas comienzan a desplazar a las personas.

Con dicho fenómeno, surgen variables no antes vistas tales como el desempleo, un nuevo concepto de esclavización hacía las maquinas, ideas socialistas y el sindicato en forma precaria a como hoy se le conoce.

La revolución industrial cambio al mundo y el capitalismo se beneficio en gran medida por los nuevos procesos de producción. Asimismo, surgió la doctrina

económica liberal, sin embargo, en el aspecto político, se proclamo las libertados o derechos del hombre, propuesta por Lafayette. Dicha proclamación es base fundamental de muchas constituciones en el mundo y contiene los siguientes principios:

- Igualdad ante la justicia.
- Soberanía del pueblo.
- Igualdad de impuestos.
- Libertad de expresión y prensa.
- Libertad de trabajo.
- Libertad de culto.
- Soberanía nacional.
- **El capital**

## **1.2 ANTECEDENTES EN MÉXICO**

### **1.2.1 época precortesiana**

En otros tiempos, la gran mayoría de la población trabajadora se dedicaba a la agricultura y a otras ocupaciones rurales y utilizaba métodos tradicionales de artesanía para construir viviendas y muebles y tejer telas. En algunas comunidades, gran parte del trabajo era hecha por los esclavos que no recibían lo que hoy se entiende por salario, pero a quienes sus dueños suministraban la comida y demás cosas necesarias para su subsistencia.

Aún así, algunos propietarios de esclavos trataban bien a los suyos con la esperanza de que trabajasen mejor; otros eran crueles y trataban de obligar a sus esclavos a trabajar duramente atemorizándolos y castigándolos. El trabajo forzoso era corriente. Otros muchos trabajadores que no eran esclavos, eran siervos, estaban ligados a la tierra y trabajaban a cambio de una participación en el producto, recibiendo una parte determinada de la cosecha por su trabajo.

Aun en los casos en que los trabajadores podían cambiar de empleador a voluntad era frecuente que se los emplease por largos plazos, de un año o más.

Los trabajadores recibían muy poco dinero por su trabajo, o no recibían ninguno, y se les pagaba en especie, esto es, suministrándoles productos alimenticios, dándoles alojamiento y satisfaciendo algunas de sus necesidades.

En los pueblos aztecas se daba una forma de organización llamada calpulli (barrios) los cuales se dedicaban a distintos fines tales como la agricultura, la caza, la pesca, artesanía, comercio, entre otros. El trueque fue fundamental para su comercio.

El salario que recibían los miembros del calpulli era en especie y representaba la parte que le correspondía por el trabajo comunal. No existía un salario por una actividad específica, si no que simplemente se le daba ropa sustento y comida al jefe de familia además de una porción de tierra para cultivar. En la sociedad precolombina Azteca, un Calpulli (del significado " casa grande " de Náhuatl era la designación de una unidad de organización debajo del nivel del Altepetl " ciudad-estado ". Un estado de Nahua fue dividido en un número de calpullis que cada uno constituyó una unidad donde estaban colectivamente responsables los habitantes del calpulli de diversas tareas de organización y religiosas en lo referente al más grande.

### **1.2.2 Época Colonial**

En la época colonial se estipulo que el pago otorgado debía alcanzar para mantenerse cómodamente y para ahorrar para otras necesidades. Este fue probablemente el inicio del concepto de salario mínimo. Sin embargo, las condiciones precarias de los trabajadores caracterizaban las relaciones laborales como esclavitud.

Si bien existían leyes que protegieran a los indios y peones de la explotación inhumana, éstas no se cumplían. En la independencia y la reforma continúa la diferencia de salarios entre los peones y jornaleros con respecto a aquellos con algún grado de capacitación.

### **1.2.3 Independencia**

La independencia de México, fue un movimiento que se desarrolló entre 1808 y 1821 originado por las clases privilegiadas, primero de los criollos, a partir de 1810 y después (1819 en adelante) de los propios españoles puros o peninsulares quienes veían con temor el restablecimiento de la Constitución de Cádiz y demás reformas liberales.

Su principal causa fue el descontento de un sector económicamente solvente y poderoso, además de ilustrado, que se animó a promover la revolución, organizándola, dirigiéndola y, por supuesto beneficiándose de la misma. Esto no quiere decir que las clases populares, explotadas y totalmente desprotegidas, no hayan participado en este movimiento, que aunque fueron utilizadas como carne de cañón, al no mejorar su calidad de vida después de 1821, sí hubo intentos y disposiciones importantes para tal fin, pero que no se concretaron, ya que se dieron en plena lucha por la independencia.

El salario no aparece sino hasta la época del gobierno de Don Antonio de Mendoza primer Virrey de la nueva España, donde se le pagó al indio diez maravedí por jornada pero a pesar de esto la explotación a la que eran sometidos los indios no terminaba ya que la mayoría no recibía salarios por sus labores y esto no solo lo hacían los laicos, sino el clero también.

A pesar que en el siglo XVII existía un gran grupo de asalariados, los salarios fueron siempre muy bajos y a eso hay que agregar los trabajos gratis para la iglesia.

El sistema económico que imperaba en la Nueva España era el Sistema Feudal, y este reflejaba la situación que existía en España que en esa época era una nación no muy avanzada.

México tenía una productividad social del trabajador menor que los países avanzados de Europa, lo cual efectivamente bloqueaba la exportación de bienes que se podían producir en Europa. Los altos costos del transporte representaban otra traba a la exportación. Así la baja productividad social del trabajo en el México colonial determinaba la existencia de mercados y ganancias estrechas, imponiendo un ritmo lento a la acumulación.

Las únicas industrias regularmente desarrolladas en la Nueva España en el siglo XVIII y principios del XIX eran los de hilados y tejidos, la minería, el tabaco y algunas otras. La mas importante era la minería.

El trabajo en las minas ya no forzaba a los indios y mestizos, éstos eran también los mejores pagados pues su sueldo ascendía a más de \$ 7.00 mensuales en tanto que el de los trabajadores agrícolas era de \$ 2.00 mensuales en la mesa central y 2.50 en los climas cálidos.

#### ANTES DE LA REFORMA

Los salarios de los trabajadores agrícolas como los de la industria permanecieron por lo general estacionados, con la diferencia que los de los primeros, eran mas bien regionales o de costumbres establecidas que fluctuarían en el precio del trabajo, por largos años, es más bien la costumbre lo que rige los pagos del asalariado agrícola.

A mediados del siglo XIX los jornaleros que recibían su salario en dinero ganaban de uno a tres reales que se les pagaba semanalmente, sin embargo su situación era mejor que la de otros que se les liquidaba en especie.

Los demás salarios eran parecidos a los del salario agrícola, en 1822 fluctuaban para el Centro de México entre 25 y 50 cvs. Y en 1864 un tratado práctico sobre el cultivo del algodón asentaba que variaban los jornales comunes hasta cuatro o seis reales podría señalarse como bueno para los cálculos del costo de producción.

Para finales del siglo XVIII, había crecido mucho el número de "indios" que hablaba español y que conocía el mundo europeo de trabajo, mientras que los puestos de dirección se habían estancado en la cantidad por los límites naturales de una economía agraria semicapitalista bloqueada en su transición hacia una revolución industrial interna.<sup>1</sup>

#### LA CONSTITUCIÓN DE 1857

La Reforma no cambió este esquema. Los Liberales tuvieron un proyecto político coherente, pero nunca fueron capaces de modificar la base económica del país.

La Constitución de 1857 de clásico corte liberal, bien poco hizo por redimir al asalariado, pues se basaba en la libertad de contratación y dejaba al libre albedrío de los contratantes el fijar salarios y límite de la jornada de trabajo.

Sobre este asunto algunos constituyentes se pronunciaron porque la Constitución protegiera a los trabajadores tanto del campo, que era la mayor parte, como a los de las ciudades.

El patrón les regulaba el salario, les daba el alimento y el vestido que quería y el precio que deseaba, a cambio de no encarcelarlos, o bien atormentarlos si no se sometían a su voluntad. El fruto del trabajo no pertenecía al trabajador sino a los señores.

---

<sup>1</sup> Bortz, Jeffrey. El Salario en México. Ed. El Caballito, 1986. Pág. 20

Esta situación del trabajador no cambió, es más, se agravó especialmente la del peón agrícola con la consolidación del latifundio laico, pues siempre se le procuró tener en el atraso absoluto, y además como eran indígenas se les trataba en forma bestial, pues estaban al servicio de los administradores de las haciendas que eran en su mayoría mestizos, y además eran también muy rapaces, esta situación duró hasta la promulgación de la Constitución de 1917.

#### **1.2.4. Revolución.**

Durante la época Porfiriana los salarios especialmente los correspondientes a los trabajadores del campo fueron realmente miserables, sin que con esto quiera decir que los que actualmente se les paga a los peones sean suficientes ya que de hecho estos trabajadores continúan en la miseria, pero a diferencia de aquella existe hoy en día una Ley que cuando menos teóricamente protege a los trabajadores en todos los aspectos y existen leyes sobre Seguro Social y disposiciones sobre salarios mínimos, todo esto en base del Art. 123 Constitucional.

El administrador de una gran hacienda recibía un sueldo de \$ 80.00 a \$100.00 mensuales, además de casa, tierras para cultivar a medias y otras ventajas menores. Los sueldos del tenedor de libros, mayordomos y otros empleados y dependientes, fluctuaban entre • 8.00 y \$ 15.00 a la semana y los de los caporales entre \$ 3.00 y \$ 5.00. el jornal de los peones era de 18 a 15 cvs. más o menos igual nominalmente a lo que se pagaba a sus antepasados al finalizar el periodo colonial.

La miseria durante el Porfiriato o sea los bajos salarios se debieron entre otras cosas a que se había triplicado el costo de la vida y por tanto que se había reducido de manera catastrófica los salarios reales.

Durante el Porfiriato, el país continuó importando "productividad" a cambio de materias primas, aunque el contenido (tipo de herramientas, tipo de materia prima) se modificó.

México no fue ajeno a los trastornos en la economía y a las políticas mundiales. No obstante, la Revolución Mexicana abrió un espacio alrededor de treinta años en que lo nacional aparecía mas importante que lo internacional.<sup>2</sup>

Esta situación no mejoro bastante durante el gobierno de Francisco I. Madero, ni por supuesto del Gobierno Huertista, no es sino hasta la consolidación total del Constitucionalismo, cuando se dictan las Leyes que regularon desde entonces las relaciones entre los patrones y los trabajadores.

### **1.2.5. Época Actual**

Actualmente, las instituciones se han consolidado, el sindicalismo ejerce una gran presión y la legislación laboral ha robustecido.

Durante la década de los sesenta, las empresas incrementaban los sueldos de su personal en base al desempeño y a los méritos. Los aumentos eran cada dos años y la inflación se mantenía en un digito. El gobierno se oriento hacia la industrialización del país.

Conforme los problemas iban creciendo, el gobierno intervenía en la vida económica y las empresas perdieron la costumbre de incrementar los sueldos por el desempeño dada la legislación.

Se consideraba en el año de 1970 como base, ya que se estipulo que el salario mínimo real estaba en su nivel de mayor poder adquisitivo. El Salario Actual Equivalente muestra el nivel que debiera tener el salario actual para poder

---

<sup>2</sup> Ibidem

tener el mismo poder adquisitivo del año 1970 a la fecha, una vez hecha la actualización por inflación. El porcentaje de Ganancia o Pérdida de Poder Adquisitivo con respecto al año de 1970 la parte más importante que debemos observar y entender, es la forma en que el sexenio de Luis Echeverría (PRI), aumentó el Salario Mínimo por decreto a pesar de que la Inflación estaba sin control. El resultado del desastre no se dio en su sexenio, entregando al final de su mandato en 1976, el salario en su nivel más alto, equivalente a un 31.6% arriba de 1970.

Este aumento ficticio y sin soporte, fue inútil pues al siguiente año empezó a bajar su poder adquisitivo. Seis años de Populismo de López Portillo (PRI), no solamente hicieron perder lo ganado, sino que para 1982 lo entrega un 11.37% debajo del poder que tenía en 1970. Después de 1982, la pérdida de poder adquisitivo fue estrepitosa, entregándolo De la Madrid en 1988 con una pérdida acumulada de 48.87%, Carlos Salinas (PRI), en 1994 con una pérdida de 59.19%, Zedillo en 2000 con pérdida de 68.93% y Vicente Fox hasta fines de 2006 con pérdida de 69.25% con respecto al año de 1970

¿Que significado tiene?, significa que este simbólico salario, pero que todavía se utiliza en algunas regiones, solamente puede adquirir el 30% de lo que adquiriría en 1970. El Populismo en acción ha resultado ser el más desastroso fracaso económico de nuestra historia.

Con López Portillo el salario mínimo se quedó 182 puntos porcentuales abajo del crecimiento de la inflación, con De Lamadrid 1612 puntos porcentuales atrás de la inflación, con Salinas de Gortari quedó 48 puntos porcentuales atrás, con Zedillo quedó 77 puntos porcentuales atrás, pero con Vicente Fox se logró al menos, detener la caída quedando a solo 1.36 puntos porcentuales del crecimiento inflacionario.

Al iniciar la década de los noventa, la globalización alcanza a México y la economía tiene que volverse competitiva. De tal suerte, nacen nuevas teorías de calidad, mejora continua y reingeniería. Es de esperarse que los esquemas de salarios y compensación deban cambiar también.

LA REFORMA DE 16 DE DICIEMBRE DE 1987 (DIARIO OFICIAL DE 21 DE ENERO DE 1988)

Se trata de una reforma que impresiona por su volumen, pero quizá no tanto por su contenido. Afecta al Art. 15, 42, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 144, 322, 324, 330, 335, 345, 486, 523, 553, 557, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 573, 574, 676, 678, 679, 680, 681 y 1004 de la Ley Federal del Trabajo.

Su intención es llevar a la Ley los efectos de la reforma constitucional, pero va un poco más lejos, aparece la formación de comisiones consultivas de la Comisión Nacional, organizadas a partir de la decisión del presidente de la CNSM.

Las Comisiones fueron integradas por representantes de los trabajadores y patronos, en número no menor de tres ni mayor de cinco y por un presidente, asesores técnicos y un secretario técnico. Los representantes sectoriales serán elegidos de la misma manera que los que integran las juntas de conciliación y arbitraje.<sup>3</sup>

Por otra parte, en el artículo 95 se dice que " se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley", lo que lleva a la conclusión de que el presidente, los asesores y el secretario técnico será designado por el Gobierno. Y dada la centralización del nuevo sistema, indudablemente por el Secretario del Trabajo y Previsión Social.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> DE BUEN Lozano, Néstor. El Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, 1994. Pág. 235

<sup>4</sup> Ibidem. 236

En alguna medida, las comisiones consultivas parecerían como un premio de consolación a las autoridades estatales, por la desaparición de las comisiones regionales.

Una novedad complementaria se deriva de la reforma del art. 570, que previamente autorizaba sólo a la CNSM y a la STPS para solicitar la revisión de los salarios mínimos durante su vigencia, de justificarlo las circunstancias.

## **CAPITULO II FÍGURA DEL SALARIO**

### **2.1. EL SALARIO.**

Es la retribución que debe pagar el patrón por el trabajo, se deduce que incluye todas las prestaciones que el patrón promete dar al trabajador; por ejemplo:

Cuota fija o salario base, que es lo que por tu trabajo vas a percibir durante tu jornada de trabajo; a su vez la cantidad se divide entre siete o treinta días según sea el caso para determinar cuánto es lo que te pagan diariamente; en la federación, los trabajadores reciben un sueldo base proveniente de un tabulador. Con el personal bancario es lo mismo; su salario está basado en tabuladores elaborados por las instituciones de crédito; más explícito: cuota fija es tu sueldo diario.

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

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

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

reciprocidad de la obligación correlativa del empleador y de las necesidades de los trabajadores: el gasto alimentario, la vivienda, la educación de los hijos, el vestido, etc. No podría formularse un examen detallado de estas necesidades pues tendríamos que basarnos en nociones abstractas y en exigencias sociales muy variadas. Por ello se estima que en la remuneración del trabajo lo más importante, desde el punto de vista jurídico, es: a) la composición del salario; b) la protección que deba darse al salario, y c) la fijación del salario mínimo

a) La composición del salario. Expresa nuestra ley que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria; gratificaciones; percepciones, habitación; primas; comisiones; prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad entregada al trabajador a cambio del trabajo que desempeñe. Nuestra legislación, como puede advertirse, es muy amplia, pues la mayor parte de los países restringen el concepto salario a la remuneración convenida mediante pago en efectivo (está prohibida la remuneración por medio de vales, pagarés, cupones o cualquiera otra forma representativa de la moneda de curso legal) incluidos los suministros esenciales que mitiguen una escala variable de necesidades. Los elementos que constituyen el salario son conforme a la política social impuesta por cada régimen de gobierno.

No existe, por lo tanto, un método para fijar el salario y sobre todo, para establecer un cuadro aceptable de prestaciones que deban formar parte del mismo. La responsabilidad de esta fijación ha quedado a criterio de las autoridades, siendo éstas, no sólo entre nosotros, sino en las naciones desarrolladas y no desarrolladas, la que determina los cambios y los fijan en las leyes correspondientes. La ventaja observada en la legislación nacional estriba, por una parte, en haber incluido el mayor número posible de accesorios del salario; por otra, haber reducido los plazos de revisión, con base en las exigencias económicas de los trabajadores.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario, Instituciones, historia y principios del derecho mexicano del trabajo, Revista Derecho del trabajo, Buenos Aires, 1985, p. 123

b) Protección al salario. En el orden internacional seis son los capítulos en los que se otorga amplia defensa al salario:

1.- La prohibición de todo tipo de descuento no autorizado por el trabajador. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por cada legislación nacional, por los contratos colectivos por laudos arbitrales. La ley mexicana los permite tratándose de deudas contraídas por el trabajador; por pago de renta; por pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la vivienda; para constituir cajas de ahorro o por el pago de pensiones alimenticias, cuotas sindicales y abonos para cubrir créditos destinados a la adquisición de bienes de consumo o pago de servicios. (Artículo 110 de la LFT).<sup>6</sup>

2.- El pago en forma personal (por imposibilidad del trabajador la persona que autorice puede hacer el cobro); a intervalos regulares (semanales, quincenal o mensual) y precisamente en moneda de curso legal.

En México las prestaciones en especie serán apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia. (Artículos 98 a 102 de la Ley Federal del Trabajo)<sup>7</sup>

3.- Se aceptan almacenes o tiendas (en la legislación internacional se les denomina “economatos”) bajo la condición de que las mercancías que expendan sean vendidas a precios justos y razonables, y que los servicios que presten se hagan en iguales condiciones, evitándose toda clase de lucro. En México estos almacenes y tiendas podrán establecerse únicamente cuando exista convenio sobre el particular entre trabajadores y patrones (artículos 103 y 103 bis)

4.- Los descansos por motivo de maternidad en el caso de las trabajadoras mujeres; o por concepto de vacaciones o derivados de riesgos profesionales; siempre serán pagados con el importe del salario convenido. El pago del descanso

---

<sup>6</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO

<sup>7</sup> Ibid.

semanal o séptimo día, escasas legislaciones lo consideran. (artículos 69, 79 y 80 de la Ley Federal del Trabajo.

5.-La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa donde presten servicios. Es aún reducido el número de países que contemplan esta prestación, la cual se protege a través de comisiones mixtas que intervienen en su fijación o por disposición legal como ocurre en nuestro país (artículo 117 a 131)<sup>8</sup>

6.- El salario no podrá ser objeto de ninguna compensación, es decir, no se podrá suplir con otra forma de pago. (Artículo 105)<sup>9</sup>

c) El salario mínimo. Nuestra ley define al salario mínimo en función de la cantidad que debe recibir el trabajador en efectivo por los servicios que preste en una jornada de trabajo. Se agrega que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para promover a la educación obligatoria de los hijos. La capacidad adquisitiva del salario deba abarcar la obtención de los satisfactores esenciales. La legislación internacional considera “salario mínimo” el factor económico que cubra las necesidades de los trabajadores y de sus familias con base en el costo de vida, las exigencias de la seguridad social y el nivel de subsistencia relativo de otros grupos sociales, de acuerdo con los requerimientos del desarrollo económico de un país, los niveles de productividad y la convivencia de alcanzar y mantener un adecuado nivel de empleo.

La fijación de salarios mínimos tiene hoy universal aceptación ya que independientemente del hecho de ser fijados mediante acuerdo expreso de trabajadores y patronos, se ajustan a las exigencias sociales en cualquier tiempo determinado; puede abarcar reducidos grupos de trabajadores o la totalidad de los

---

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Ibid.

asalariados en un país; son objeto de complejas combinaciones por ramas de actividad u ocupaciones o pueden destacarse diferencias en la forma de remuneración al trabajo atenta la economía nacional o las relaciones industriales locales o internacionales; ostentan una estructura de carácter común o responden a instrumentos específicos de políticas económicas.

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

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

Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos. En los países más industrializados la producción de alimentos y de bienes de consumo ha crecido

desde finales del siglo XIX con mayor rapidez que la población, y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia.

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

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

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

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

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

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

siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

## **2.2 EL SALARIO MÍNIMO**

La figura del salario mínimo se establece con la promulgación de la Constitución General de la República publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917, específicamente en el artículo 123, fracción VI bajo el principio de que el salario mínimo deberá ser suficiente "...para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia...". Se determina, asimismo, en la fracción VIII, que el salario mínimo no podrá ser objeto de embargo, compensación o descuento alguno.

Por cuanto a los mecanismos para su fijación, el Constituyente de 1917 dispuso, en la fracción IX del propio artículo 123, que ésta se haría por comisiones especiales que se formarían en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que debería instalarse en cada estado.

Entre 1917 y 1931, año éste último en que entró en vigor la primera Ley Federal del Trabajo, el sistema de comisiones especiales previsto por el Constituyente funcionó de manera precaria y anárquica, ya que la expedición de leyes de trabajo locales por cada estado de la federación, dentro del marco establecido por la Constitución, se desarrolló con múltiples limitaciones, dando lugar, en 1929, a las reformas constitucionales en las que se sustentaría la nueva legislación laboral federal.

No obstante, la propia Ley Federal del Trabajo expedida en 1931 y las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre de 1933, reforzarían la idea de un sistema de fijación de los salarios mínimos constituido por comisiones especiales integradas en cada municipio.

Aun cuando la federalización de la legislación laboral coadyuvó, en general, al gradual mejoramiento del cumplimiento de las normas laborales, también pudieron apreciarse múltiples deficiencias en el sistema de fijación de los salarios mínimos, derivadas principalmente de que la división municipal, producto de diversos fenómenos históricos y accidentes geográficos, no guardaba relación alguna con las características del desarrollo económico regional ni con otros fenómenos económicos de alcance nacional, por lo que no podía servir de fundamento para la determinación de los salarios mínimos en condiciones adecuadas.

### **2.3 DIVISIÓN DEL SALARIO MÍNIMO**

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

En 1963, se crearon una Comisión Nacional y 111 Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, resultado de las reformas a la fracción VI del artículo 123 Constitucional y las correspondientes de la Ley Federal del Trabajo en materia de salarios mínimos, cuyo propósito fundamental fue el de procurar un más amplio y efectivo cumplimiento de los preceptos constitucionales en la materia. De esta manera, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se constituyó en el eje central de un mecanismo sui generis, en el que los salarios mínimos eran fijados por Comisiones Regionales que sometían sus determinaciones a la consideración de la Comisión Nacional, que podía aprobarlas o modificarlas, por su forma de organización y por la modalidad eminentemente participativa que revestía su estructura y sus actividades.

El sistema constituyó un mecanismo efectivo para facilitar el conocimiento, por parte de los factores de la producción y del gobierno, de los problemas relacionados con la actividad económica y con el nivel de vida de los trabajadores, a la vez que constituyó un marco adecuado para la discusión entre los sectores.

El sistema integrado en la forma descrita continuó prácticamente con la misma estructura hasta 1986, aun cuando es preciso señalar que a lo largo de los 23 años que se mantuvo vigente, hubieron de realizarse muy diversos cambios en su estructura regional, que dieron lugar, en sucesivos ajustes, a la operación de un sistema que al finalizar 1986 se integraba con sólo 67 Comisiones Regionales.

En adición a lo anterior y entre los aspectos más importantes de su desarrollo, se debe destacar la virtual desaparición, en 1981, del salario mínimo aplicable a los trabajadores del campo, al decidir el Consejo de Representantes, a partir de entonces y en lo sucesivo, la igualación de las percepciones de aquéllos con las de los trabajadores de las zonas urbanas. Destaca también la reducción del número de salarios diferentes aplicables a las zonas económicas, que se redujo a tan solo tres niveles, que son los que se aplican actualmente.

En diciembre de 1986, el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados aprobaron una iniciativa del Ejecutivo que reforma sustancialmente el sistema, ya que la fracción VI establece, desde el 1 de enero de 1987, que los salarios mínimos serán fijados por una Comisión Nacional, lo que dio lugar a la desintegración del sistema de Comisiones Regionales vigente hasta el 31 de diciembre de 1986.

La fundamentación normativa de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, reside en la fracción XX del Artículo 123 Constitucional, que establece:

**"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno".**

La competencia está determinada en la fracción XXXI del propio Artículo 123 Constitucional, cuyo precepto señala en lo conducente: La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos que se especifican en los incisos a) y b) de dicho precepto. Así como los asuntos comprendidos en el artículo 527, y 353-A al 353-I de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del **Artículo 123 Constitucional**; que por ende tiene primacía en materia de trabajo sobre otras leyes ordinarias de distintos ámbitos.

Es importante señalar que el artículo 523, fracción X, le atribuye la competencia para la aplicación de las normas de trabajo en su respectiva jurisdicción. El artículo 604 del propio ordenamiento señala: "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas...".

Cabe decir que el tripartismo es inherente a la raíz histórica de la [Junta Federal de Conciliación y Arbitraje](#), determinada en la fracción XX del [Artículo](#)

[123 Constitucional](#); y responde a una realidad que consiste en la gravitación de las fuerzas sociales.

De ahí que las instituciones de carácter social en México tienen la composición tripartita: Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.), Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la Comisión Nacional de Reparto de Utilidades, entre otras.

Acercas de la objeción de que son "jueces legos" los representantes obreros y patronales, cabe decir que dichos representantes tienen experiencia en la interpretación de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en las Juntas Especiales respectivas; e incluso...

Es interesante observar esta figura tripartita, que se supone que reviste un sentido de equilibrio, sin llegar tal objetivo, toda vez que se supone que su constitución de parte patronal, trabajadora y el estado como rector.

Es supuesto de esta formación responde a que el salario sea acordado entre las tres partes acorde a esas necesidades que requieren las partes; y que en la realidad, dichos acuerdos solo benefician a la parte patronal con toda evidencia, en virtud que tales salarios siguen siendo muy inferiores a las necesidades requeridas por los trabajadores como jefe de familia, no alcanzado a cubrir sus necesidades básicas.

El nuevo precepto constitucional dispone la más amplia flexibilidad territorial en la fijación de los salarios mínimos, al señalar que éstos serán fijados por áreas geográficas que pueden estar integradas por uno o más municipios, de una o más entidades federativas, sin limitación alguna.

Esta disposición permitió corregir deficiencias e inconsistencias observadas en cuanto a las zonas de aplicación de los salarios mínimos, así como tomar en cuenta, cuando fue necesario, las características particulares de áreas geográficas de rápido desarrollo o con características especiales.

Los Decretos sobre salario mínimo interprofesional. El art. 27.1 del establece que el Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicalizadas y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta: a) el índice de precios al consumo; b) la productividad media nacional alcanzada; c) el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional; d) la coyuntura económica general.

El salario mínimo interprofesional debe ser objeto de una revisión anticipada, de carácter semestral, si no se cumplen las previsiones sobre el índice de precios.

Su cuantía se entiende referida a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso de los salarios diarios, la parte correspondiente de los domingos y festivos. Si se realizase una jornada inferior deberán percibirse a prorrata.

El SMI cumple la finalidad de garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena.

## **2.4 EL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO**

El salario mínimo en México es establecido por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos mediante resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación.

El salario mínimo es la paga mínima establecida legalmente, para cada periodo laboral, que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores.

El salario mínimo está establecido por 3 zonas geográficas en nuestro país. A fecha del 2010, el salario mínimo diario es de 57.46 pesos en la zona A, 55.84 en la zona B y 54.47 en la zona C.

Hoy el salario mínimo alcanza para comprar, solamente, el 16 por ciento de la canasta básica.

El salario mínimo no alcanza para cubrir las necesidades básicas de un persona y peor aun para cubrir las necesidades básicas de una familia completa. Las estadísticas oficiales indican que alrededor de 10 millones 78 mil trabajadores no reciben salario o perciben ingresos menores al mínimo, los cuales representan 23.9 por ciento de la población ocupada total.

Los mexicanos emigran al otro lado porque aquí no ganan lo que ganan allá, no porque no encuentren trabajo, sino porque no es suficiente para mantenerse.

El salario mínimo en México se estableció originalmente con la promulgación de la Constitución de 1917. El concepto actual de éste se encuentra especificado en el Artículo 123, Fracción sexta de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde se indica lo siguiente: “Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de

familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”.

En un principio, el salario mínimo se determinó por comisiones especiales que se formaron en cada municipio, subordinadas a una junta central de conciliación instalada en cada estado. Sin embargo, el referido salario no guardaba relación con las características del desarrollo económico de cada región, por lo que fue necesario establecer su determinación por zonas económicas y encargar su fijación a una autoridad nacional.<sup>10</sup> Así, a partir de 1964, a través de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) y una comisión regional para cada una de las 111 zonas económicas establecidas se llevó a cabo la fijación de dichos salarios. En diciembre de 1986 se reformó la Fracción sexta del Artículo 123 de la Constitución Política y se estableció que: “Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno,...”, quedando así la CONASAMI como la única encargada de fijar este indicador.

En cuanto a las zonas económicas, es preciso señalar que se hicieron cambios en su estructura, pasando de 111 en 1964 a 67 en 1986. Más aún, debido a similitudes entre algunas de éstas, fue posible su agrupación por zonas salariales más tarde conocidas como áreas geográficas. En 1981, se agruparon las 89 zonas económicas que existían entonces en ocho zonas salariales. Posteriormente, en 1982 se tomó la medida de igualar las zonas económicas del nivel más bajo al grupo inmediato superior, dando lugar a que las 89 demarcaciones económicas se agruparan en cinco zonas salariales y, a partir de 1983, en cuatro. Finalmente, desde 1986 se determinó que las 67 zonas económicas de ese año quedarán concentradas en las tres zonas salariales en las que actualmente está dividido el territorio nacional (Gráfica).<sup>11</sup> Cabe señalar

---

<sup>10</sup> Las zonas económicas están formadas por áreas relativamente homogéneas en lo que se refiere a sus condiciones geográficas y socio-económicas y por tanto con características similares en cuanto a desarrollo.

<sup>11</sup> Las áreas geográficas están detalladas en el Anexo I

que las zonas aludidas corresponden a municipios, por lo que en un estado puede haber más de una zona salarial.



|                   |          |
|-------------------|----------|
| Color<br>amarillo | Zona A   |
| Color<br>rosa     | Zona C   |
| Color<br>verde    | A, B y C |
| Color<br>naranja  | B y C    |
| Color<br>Azul     | A y C    |

Gráfica Integración de las Áreas Geográficas

Fuente: CONASAMI.<sup>12</sup>

b) Fuente

Desde 1987, la CONASAMI es el organismo encargado de fijar el monto de dichos salarios.

c) Representatividad

El salario mínimo resulta útil como unidad de cuenta, particularmente para evaluar la distribución del ingreso de la población en número de salarios mínimos. Así, de acuerdo con la ENOE, en promedio durante 2008, el 14 por ciento de los trabajadores percibió ingresos menores o iguales a 1 salario mínimo y el 14 por ciento obtuvo niveles superiores a 5 salarios.

<sup>12</sup> CONASAMI.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.<sup>13</sup>

## **CAPITULO III ZONAS DEL SALARIO**

### **3.1 EL SALARIO EN EL MUNDO**

#### **3.1.1 DEL SALARIO EN MÉXICO**

El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador.

El salario para las personas los salarios representan una de las complejas transacciones, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario. Así, a cambio de este elemento simbólico intercambiable, EL DINERO, el hombre es capaz de empeñar gran parte de sí mismo, de su esfuerzo y de su vida.

Para las organizaciones los salarios son a la vez un costo y una inversión. Costo, Porque los salarios se reflejan en el costo del producto o del servicio final. Inversión, porque representa aplicación de dinero en un factor de producción. El trabajo como un intento por conseguir un retorno mayor.

La participación de los salarios en el valor del producto depende, obviamente del ramo de actividad de la organización. Cuanto más automatizada sea la producción (tecnología de capital intensiva), menor será la participación de los salarios y los costos de producción. En cualquiera de estos dos casos, los salarios siempre representan para la empresa un respetable volumen de dinero que debe ser muy bien administrado.

## **3.2 COMPARATIVO CON OTROS PAÍSES**

### **3.2.1 ARGENTINA**

En Argentina, se denomina "Salario Mínimo, Vital y Móvil", el cual es fijado por el Ejecutivo y acordado por el "Consejo del Salario" (compuesto por gremios, empresarios y funcionarios del gobierno) y se aplica obligatoria y proporcionalmente también a menores de edad. El monto es de pago mensual y correspondiente a la jornada legal máxima permitida de 48 h semanales.

El día 26 de agosto de 2011 se anunció un incremento en el salario mínimo en la Argentina, el cual será de Ar\$ 2.300 (aproximadamente U\$S 545).

En el gobierno kirchnerista (2003-2011), tanto el fallecido ex-presidente Néstor Kirchner como la actual presidente, Cristina Fernández de Kirchner, han aplicado subas reiteradas en el salario mínimo. Pero las mejoras en la retribución a los trabajadores, podrían haber jugado una carrera alcista contra la inflación, a lo largo de toda la gestión. Actualmente se estima que la misma rondaría el 15% anual, lo cual es de difícil comprobación, ya que en Argentina existe una controversia con los datos que emite el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).

### **3.2.2 Chile**

En Chile, el sueldo mínimo se denomina Ingreso Mínimo Mensual, La ley N° 20.524, publicada en el Diario Oficial el 14.07.2011, establece en su artículo 1° los valores del ingreso mínimo mensual a contar del 1° de julio de 2011, quedando fijado en \$182.000 para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad. Para los mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad el monto del ingreso mínimo mensual quedó en \$ 135.867 y el ingreso mínimo que se emplea para fines no remuneracionales quedó

fijado en \$ 117.401. Respecto de la remuneración mínima de los trabajadores de casa particular, es del caso señalar que a contar del 1º de marzo de 2011 su monto es igual al 100% del ingreso mínimo mensual, por lo cual, a partir del 1º de julio del año 2011 su monto es de \$ 182.000". Gobierno de Chile.

### **3.2.3 Ecuador**

En Ecuador el Salario mínimo lo fija el Ministerio de Relaciones Laborales. Éste salario comprende jornadas de 40 horas semanales, el cual rige para el sector privado incluyendo a los siguientes grupos: campesinos, trabajadores de la pequeña y mediana industria, trabajadoras del servicio doméstico, artesanos, sector agrícola y del sector de las maquilas. Además del pago mensual existe algunos sobresueldos, estos son: El Décimo Tercer sueldo.- Se paga en diciembre para compensar las necesidades de gastos por las festividades de Navidad. Es la 12ava parte de todo lo percibido en el año calendario anterior. Aproximadamente us\$260.00 (2011). El Décimo Cuarto sueldo.- Se paga en septiembre para compensar las necesidades de gastos por ingresos a clase de las escuelas y colegios. Corresponde un salario mínimo unificado, es decir us\$264.00 (2011). Pago de utilidades.- Se paga en abril, corresponde al 15% de las utilidades netas de la empresa. El 10% es pagado por completo a cada trabajador, el 5% distribuidos entre las cargas familiares del trabajador.

### **3.2.4 Venezuela**

En Venezuela, el salario mínimo lo establece directamente el gobierno nacional con su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. A partir del mes de mayo del 2012 se aplicará un aumento del 15%, ubicándolo en 1780,45 Bs.F (414,06 US\$ al cambio oficial controlado 4.30Bs=1\$)<sup>10</sup>; luego en septiembre se le aplicará otro aumento del 15%, llevando al salario mínimo a 2047,52 Bs.F (476,17 US\$ al cambio oficial controlado), por una jornada de 40 horas semanales.

Adicionalmente, existe un bono de alimentación denominado "Cestaticket", cuyo monto equivale a entre un 25% y 50% de la Unidad Tributaria y se otorga por cada día laborado en aquellas empresas que no disponen de comedor o suministran por cualquier otro medio comida elaborada a sus empleados durante la jornada laboral. Este beneficio era obligatorio solo a todas aquellas empresas que tuvieran más de 20 trabajadores, sin embargo tras la reforma parcial de la ley en mayo de 2011 todas las empresas están obligadas a pagarlo aún teniendo 1 solo trabajador. Los trabajadores promedio en Venezuela aproximadamente ganan 1.73\$/hora, al mes 415\$ y al año un poco menos de 5.000\$. Cabe destacar que en Venezuela existe un tipo de cambio paralelo, cuyo valor es sumamente diferente al valor del cambio oficial.

### **3.2.5 Estados Unidos**

En Estados Unidos, el Acta de Normas Justas de Trabajo (*Fair Labor Standards Act*, FLSA) establece el salario mínimo, la remuneración por sobretiempo, el mantenimiento de registros, y las condiciones para el trabajo de jóvenes que afectan a los trabajadores de jornada completa y parcial en el sector privado así como en el gobierno federal, estatal y local.

Para el 2009 el salario mínimo federal es de US\$ 7,25 por hora, sin embargo cada estado se reserva el derecho a fijar su propio salario mínimo, el cual puede ser superior al fijado por el gobierno federal (California, Connecticut, Illinois, Maine, Massachusetts, Míchigan, Nevada, Nuevo México, Ohio, Oregón, Rhode Island, Vermont, Washington) o no regulado, en donde aplica el salario mínimo federal (Alabama, Luisiana, Misisipi, Carolina del Sur y Tennessee).

La remuneración por horas extras no debe ser menor que una y media veces el salario regular, y se debe pagar si se exceden las 40 horas de trabajo semanales.

### **3.3 DISTRIBUCIÓN DEL SALARIO EN MÉXICO**

Es destacable señalar que el salario mínimo en México no tiene una buena distribución geográfica ya que hay estados de la república que no deberían tener la zona señalada ya que son zonas con altos costos para el salario establecido por la comisión nacional de salarios, durante años ha estado al alza y baja el salario dependiendo la zona geográfica y sabemos pues que el salario tiene el mínimo incremento, esto aunado a que en lo que va de los últimos 10 años ha habido un gran incremento en los productos de la canasta básica, no considerable salario percibido y si hacemos una tabla comparativa con el salario percibido por un obrero hace 10 años con el actual antes daba perfectamente para vivir, pero la inflación excesiva de los productos y la forma tan desmedida que el trabajo no es bien remunerado se destaca por mucho.

En el 2012, el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami) llegó a un acuerdo para aumentar un 4.2% los salarios mínimos de las tres áreas geográficas del país.

AON Hewitt, consultora internacional, había indicado que las empresas mexicanas otorgarán incremento salarial de 5% en 2012, es decir, un punto porcentual por encima de la meta de inflación 2011.

La empresa se basa en la “Encuesta sobre Sueldos e Incrementos Salariales (SIS) para México y América Latina 2011”, recabada entre 188 firmas de México, apunta a que las empresas mantienen cierta cautela por las desaceleración en Estados Unidos.

Las empresas entrevistadas consideraron que en 2012 incrementarán la diferenciación en los incrementos salariales otorgados, pero reducirán los despidos.

De esta manera, los representantes de los trabajadores, empresarios y gobierno pretenden reparar la pérdida del poder adquisitivo en los salarios, y generar mayor certeza y seguridad en el empleo, que acarrea una gran confianza en los inversores.

Entonces sabemos que, desde el 1 de enero de 2012 el salario mínimo será de la siguiente manera:

- Área geográfica A: 62.33 pesos diarios
- Área geográfica B: 60.57 pesos diarios
- Área geográfica C: 59.08 pesos diarios

Recordamos que la zona geográfica A se compone, entre otros lugares, de:

- Distrito Federal y su Área Metropolitana
- Baja California
- Baja California Sur
- Acapulco
- Ciudad Juárez
- Nogales
- Matamoros
- Coahuila

La zona geográfica B incluye:

- Guadalajara
- Monterrey
- Hermosillo
- Tampico
- Poza Rica de Hidalgo

En el área geográfica C están:

- Aguascalientes
- Campeche
- Coahuila
- Colima

- Chiapas
- Durango
- Guanajuato
- Hidalgo
- Michoacán
- Morelos
- Nayarit
- Oaxaca
- Puebla
- Querétaro
- Quintana Roo
- San Luis Potosí
- Sinaloa
- Tabasco
- Tlaxcala
- Yucatán
- Zacatecas

Nuevamente los incrementos de los salarios seguirán anclados a la inflación, con lo que 2012 será el año número 10 de un deteriorado poder de compra del salario. En este sentido, los analistas estiman que el incremento a los sueldos será de entre 3% y 5% en 2012 junto a lo que crecerá el índice general de precios.

De acuerdo con la más reciente encuesta de Aon Hewitt recabada entre 226 empresas medianas y grandes de México, el año entrante habría incrementos salariales para el personal no sindicalizado de estas firmas de 5%.

Por su parte, el gobierno y el sector empresarial anunciaron un posible aumento al salario mínimo de sólo 3%, lo que sería un incremento aproximado de

1.80 pesos, pero será en la segunda mitad de diciembre cuando la Comisión Nacional de Salarios Mínimos fije el aumento.

Es destacable que, cerca de 6 millones de asalariados, reciben el mínimo y serían susceptibles al incremento anual acorde a la inflación de 4%. Sin embargo, muchos mexicanos no reciben alzas en sus sueldos.

El Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos acordó otorgar un aumento general a los salarios mínimos de las tres áreas geográficas para el 2009 de 4.6 por ciento.

Los nuevos salarios mínimos generales de las tres áreas geográficas que aplicarán a partir del 1º de enero de 2009 son los siguientes:

Para el área geográfica "A" será de 54.80 pesos diarios. Esta área comprende el Distrito Federal y su área metropolitana, los estados de Baja California Norte y Sur, las ciudades de Acapulco, Guerrero, Ciudad Juárez, Chihuahua., Nogales, Sonora, Matamoros, Tamaulipas y Coahuila, Veracruz, entre otras.

Para el área geográfica "B" el salario mínimo general será 53.26 pesos diarios. Algunas localidades pertenecientes a esta área son las ciudades de Guadalajara, Jalisco, Monterrey, N. L., Hermosillo, Sonora, Tampico, Tamaulipas y Poza Rica de Hidalgo, Veracruz.

Finalmente, en el área geográfica "C" el salario mínimo general será de 51.95 pesos diarios. Este salario aplicará en entidades federativas como Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas; así como en

municipios específicos de los estados de Chihuahua, Guerrero, Jalisco, Estado de México, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas y Veracruz.

Asimismo, acordaron para todas las profesiones, oficios y trabajos especiales que sus salarios mínimos profesionales aumentaran en la misma proporción en que lo hicieron los mínimos generales para las tres áreas geográficas existentes, conservando para cada oficio el mismo porcentaje de percepción por arriba del mínimo general que fue determinado en función del grado de calificación requerido para desempeñarlo.

Para reiniciar el proceso de convergencia de los salarios mínimos de las tres áreas geográficas vigentes a una sola, el Consejo de Representantes resolvió disminuir la diferencia entre las áreas geográficas "A" y "B" de 3.20% actual al 2.89%, así como la diferencia entre los salarios mínimos de las áreas geográficas "A" y "C", de 6.24% actual a 5.49%, y la diferencia existente entre las áreas geográficas "B" y "C" de 2.95% actual a 2.52 por ciento.

Basilio González Núñez, presidente de la Comisión, informó que los sectores obrero y patronal que integran el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con el Gobierno Federal, hacen un público manifiesto que la Resolución que emiten fijando los salarios mínimos que entrarán en vigor el 1 de enero de 2009, representa una decisión unánime de contribuir a paliar la crisis económica, conciliando los diversos intereses en beneficio de México.

Por ello, se ha expresado por parte de los patrones su posición de realizar su máximo esfuerzo para salvar la planta productiva del país y preservar las fuentes de empleo, en línea con una actitud moderada del sector obrero en sus exigencias salariales.

Asimismo, los sectores obrero y patronal en el Consejo de Representantes han determinado que se continúe en el próximo año, revisando los salarios

contractuales en la más amplia libertad de las partes, dentro de las condiciones específicas de cada empresa, tomando en cuenta su productividad, competitividad y la imperiosa necesidad de generar empleos productivos, de manera que el incremento que se determinó a los salarios mínimos, no sea la base ni el límite para las revisiones contractuales, sino que se considere la capacidad económica de cada empleador, su subsistencia y la necesaria reinversión del capital.

Al tomar su Resolución, el Consejo de Representantes consideró que el subsidio para el empleo se continuará aplicando en los términos obligatorios y directos que se encuentren vigentes a partir del 1 de enero del 2009, con independencia de los salarios mínimos a que se refiere esta Resolución.

## **CAPITULO IV PROBLEMÁTICA DEL SALARIO**

### **4.1 EL PROBLEMA DEL SALARIO**

Mientras que en 1976 el salario mínimo era de \$96.70 aproximadamente \$.097 actuales, esto significa que el salario mínimo actual para alcanzar ese nivel tendría que ser de \$208.33 esto para recuperar el 69.25% de pérdida que ha tenido; esto a su vez significa que el trabajador actual con un salario mínimo solo puede comprar el 31% de la canasta básica. Con base en el estudio "El salario y la necesidad de un proceso de recuperación de su poder adquisitivo", el Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) de la Facultad de Economía de la UNAM se estima que para cubrir sus necesidades elementales, medidas a través de la canasta básica, los trabajadores con salario mínimo tendrían que laborar al menos 48 horas diarias.

Actualmente, el mínimo asciende a 48.67 pesos diarios (zona A), mientras que la canasta básica cuesta 288.23 pesos, lo cual implica que este último valor equivale a más de cinco veces el monto del primero.

La canasta básica que considera el CAM tiene 35 componentes, que se distribuyen en 27 alimentos, tres productos para el aseo personal y el hogar, transporte, energía eléctrica y gas domestico. Quedan excluidos: renta de vivienda, educación, salud, vestido, recreación y cultura.

Estos son algunos datos duros (de la dura realidad): a principios de los ochenta del siglo pasado con el mínimo se podían pagar 27 kilos de tortillas de maíz, mientras que en 2006 únicamente siete; antes se podían adquirir 53 litros de gas doméstico, ahora 5.6; y de pan blanco eran 293 piezas contra 40 actualmente.

Las estadísticas oficiales indican que alrededor de 10 millones 78 mil trabajadores no reciben salario o perciben ingresos menores al mínimo, los cuales representan 23.9 por ciento de la población ocupada total.

Estamos hablando, como ya lo dijimos del recalentamiento global de este infierno diario para muchos de nosotros.

Los patrones y empresarios quieren hacer creer que como el salario mínimo ha aumentado, los trabajadores en este país viven mejor hablan de la lindezas de las privatizaciones y la globalización. Dicen que con la pensión ISSSTE estaran mejor, que los soldados necesitan aumento y nosotros no, que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos esta de nuestro lado etc. etc.

El patrón necesita de nosotros para vivir pero nosotros no necesitamos de el, esto es tan cierto como el hecho de que esto se consigue a través de la organización de todos los sectores obreros en los sindicatos para proponer y hacer avanzar una política obrera entre la mas amplias masas.

Es bien conocido que las dirigencias y representaciones sindicales no siempre representas los intereses genuinos de la base, pero esto no es razón para abandonarlos, los sindicatos, por mas que la derecha y el capital los quiera deformar, son armas de combate creadas por los obreros y lo seguirán siendo durante mucho tiempo y para poder recuperarlos se necesita crear círculos de discusión - acción al interno de los sindicatos que puedan transformarse en núcleos marxistas que lleven de manera coherente y consecuente las consignas del proletariado a su triunfo.

Pero también hay que llamar a lucha a todos los sectores no sindicalizados o politizados, a las masas oprimidas no directamente proletarias, muchas veces ese trabajo se realiza en las colonias y es el más arduo pues hay que trabajar contra todos los prejuicios sociales que se arrastran. En este sentido algo que la

propia experiencia internacional de la lucha nos ha dejado bien en claro, es que este llamado se va a ser extensivo y va a cobrar fuerza entre mas decisión y confianza en su fuerza tenga el proletariado y su vanguardia este mejor organizada.

Hay que construir una propuesta de lucha contra la carestía de la vida, contra el empobrecimiento de la gente que lo único que logra y refleja es la podredumbre y descomposición social que tarde o temprano terminaran consumiendo a la sociedad hasta asfixiarla. La única salida ante esto es la lucha por el control de la economía y de la sociedad de quienes realmente saben pensar para todos y resolver las necesidades de la humanidad , es decir, los trabajadores luchando por un estado proletario que saque de la humanidad del hoyo de muerte lenta que significa el empobrecimiento de los trabajadores.

El salario mínimo es el salario establecido legalmente, para cada periodo laboral (hora, día o mes), que los empleadores deben pagar a sus trabajadores.

Fue establecido por primera vez en Australia y Nueva Zelanda en el siglo XIX. Los costos y beneficios de los salarios mínimos legales son aún objeto de debate.

Generalmente se expresa en unidades monetarias por jornada de trabajo. Cada país, suele establecer las normas legales que regulan el salario mínimo y los mecanismos para determinar periódicamente su monto.

En México, el salario mínimo diario lo establece la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos mediante resoluciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación, según lo disponen los artículos 123 de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 570 de la Ley Federal del Trabajo. La asignación de Salarios Mínimos Generales y Profesionales se divide en 3 zonas geográficas.

El salario mínimo en México aumento 4.1 %. Eso equivale a un promedio por zona geográfica de 2.50 pesos diarios.

El 19 de Diciembre del 2009, la gasolina Magna en México, aumentó de 7.72 pesos x litro a 7.77 x litro.

El 27 de Diciembre del 2009, la gasolina Magna en México, aumentó de 7.77 pesos x litro a 7.80 x litro.

El 29 de Diciembre del 2009, el alimento tradicional de los mexicanos, la tortilla, subió a 9.50 pesos x kilo en el centro del País y hasta 14.00 pesos x kilo en otras zonas de la República Mexicana, esto, debido al incremento de la gasolina magna y a las heladas en EUA, que afectan la importación del maíz.

#### **4.2 CAÍDA DEL SALARIO**

En el artículo 123 de la Carta Magna se lee: "El salario mínimo general deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria a sus hijos". Todo eso y más con sólo 37.90 pesos diarios. El precepto ha sido rebasado por la realidad.

De acuerdo con una investigación elaborado por Luis Lozano y otros economistas de la UNAM, si se cumplieran los buenos deseos de la Constitución, la canasta básica que deben consumir los trabajadores como mínimo tiene un costo de 408.95 pesos, el salario que debería recibir cualquier trabajador.

Hoy en día el salario mínimo se encuentra en su nivel más bajo de su historia y sólo en los últimos 30 años su poder adquisitivo ha caído 74 por ciento, según un estudio elaborado por el área de análisis de REFORMA.

"El salario mínimo tiene rasgos de inconstitucionalidad..., hay que preguntarse si los salarios mínimos son o no suficientes, y si no lo fueran evidentemente tenemos que concluir, que atenta contra el precepto y por tal motivo vulnera la Constitución", aseguró Miguel Carbonel, especialista en derecho constitucional de la UNAM.

La caída del salario mexicano por el impacto de la inflación lo ha colocado entre los más bajos del mundo.

"Actualmente la mayoría de los asalariados ganan menos de la mitad de lo que percibía hace diez años", asegura Luis Lozano Arredondo, también investigador de la UNAM.

Según empresarios, el salario mínimo funciona sólo como punto de referencia ya que desde hace muchos años dejó de ser la base de pago de los trabajadores.

Sin embargo, de acuerdo con datos del INEGI, siete millones de personas reciben ese ingreso o menos.

Luego de una investigación, en 1982 la extinta Coplamar diseñó dos canastas que procuraron apegarse lo más posible a lo que dicta la Constitución.

La primera, contemplaba todos aquellos gastos que hace referencia el Artículo 123 en su fracción sexta para "satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer la educación". Es decir, gastos de alimentación, vestimenta y esparcimiento.

Según aquella canasta construida por especialistas, y publicada en el libro Necesidades Esenciales en México, hoy tendría un precio equivalente a 408 pesos, si se le aplica la inflación acumulada en todos estos años.

En la misma obra, se construyó la canasta alimenticia constitucional, que contenía 40 productos mínimos que debía consumir un trabajador para poder subsistir. Hoy en día, de acuerdo a cálculos de Lozano Arredondo, el precio de esta dieta familiar es de 67.24 pesos.

En la administración del presidente Vicente Fox Quezada el poder adquisitivo del salario no se ha recuperado, por el contrario, mantiene una tendencia a la baja que no se ha querido revertir, los incrementos pactados no se ubican por arriba de la inflación, siempre tienen un rezago frente al incremento de precios. Esta estrategia es parte de las definiciones de política económica del presente régimen para así combatir la inflación, como lo sostiene el gobierno. Pero la pregunta básica es; ¿cómo recuperar el mercado interno con bajos salarios?

Es preciso caracterizar la política económica de la actual gestión gubernamental federal, puesto que es de corte neoliberal al igual que la aplicada por los tres anteriores presidentes de la República, o sea que vivimos una fase de profundización de las políticas económicas definidas por los organismos multilaterales —léase el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial— y que también pretende reformar la Ley Federal del Trabajo, privatizar los energéticos del país y también los fondos de las jubilaciones y pensiones. A estas intenciones del capitalismo global nos enfrentamos.

Del proteccionismo al libre mercado México transitó rápidamente de una economía cerrada, con un fuerte proteccionismo y con barreras arancelarias; a una economía abierta, en donde se quitaron las barreras arancelarias y se permitió el libre tránsito de las mercancías. Este desenfrenado ritmo de la apertura comercial, trajo consigo la pulverización de importantes sectores económicos. Resultaron afectadas las industrias del vestido y del calzado, así como las acereras y, desde luego, el campo mexicano. Este breve señalamiento es necesario para ubicar el motivo de la contracción del mercado laboral, en donde

se perdieron los empleos y, con el cuento de que teníamos que ser más productivos para atraer la inversión externa, el salario de los trabajadores mexicanos fue castigado desde la década de los ochenta.

El costo de la apertura comercial y económica ha sido pagada por los asalariados, ya que hemos visto caer nuestro nivel de vida; en contrapartida los países del primer mundo experimentan condiciones de estabilidad inflacionaria y de crecimiento económico. Esto indica que a escala mundial las grandes corporaciones multinacionales son las beneficiadas por la globalización económica y claro está, de la mano de las oligarquías nacionales, quienes hacen el trabajo de imponer con los gobiernos los cambios que demanda el gran capital para garantizar su rentabilidad y reproducción.

La caída salarial en México En este año el salario mínimo diario es apenas de 46 pesos con 80 centavos, comparado con el nivel salarial real de 1977 acumula una caída del 75 por ciento, esto es que quitando la inflación, se llega a la conclusión de que en ese año el salario mínimo diario representaba 311 pesos con 92 centavos y en este 2005 asciende solamente a 74 pesos con 52 centavos en términos reales (para estos cálculos se usaron precios de 1994). Ahora bien, para regresar a ese nivel salarial de hace 28 años requerimos que el salario mínimo para este 2005 se ubique en 184 pesos con 86 centavos. Estos datos muestran que la caída salarial ha tenido una baja brutal y que en 28 años de crisis económicas recurrentes, quienes salimos perdiendo somos los trabajadores de este país.

El salario en el último sexenio En lo que va del sexenio de Vicente Fox Quezada, el salario mínimo de la zona A acumula una caída del 4.5 por ciento, y el salario de las dos zonas geográficas también decrecen aunque en menor medida: los 46 pesos con 80 centavos en términos reales para julio del 2005 representaban 74 pesos con 52 centavos, que es menor a los 78 pesos que tenía al inicio de su gestión (enero de 2001). Podemos afirmar que aún en este sexenio,

aunque se pregone que se ha recuperado el salario mínimo, eso es una falacia, por el contrario la baja del salario se sigue acumulando y se ha convertido en una deuda histórica con los asalariados de esta país, ahora imaginemos qué pasa con los desempleados que no tienen siquiera un salario seguro y mucho menos las prestaciones básicas que señala la Ley Federal del Trabajo.

Frente a esta situación tan alarmante que padecemos los trabajadores mexicanos, es necesario reconocer que el salario remunerado es un derecho laboral y por ende un derecho social, de vital importancia y es así como debe reconocerse.

El derecho social es parte de las reivindicaciones que requiere un ser humano para satisfacer sus necesidades como persona y no solo para él, sino también para su familia. De ahí que es preciso que las organizaciones sindicales generen un acuerdo para respaldar la demanda por un incremento real al salario y que en torno a esta demanda aglutinemos la reivindicación que debe partir de los sindicatos para ser llevado a los diversos frentes, ya que el reclamo de un salario digno debe ser parte de un programa amplio de demandas sociales donde se incluya: la defensa de la soberanía, de la seguridad social, la democracia y la construcción de un país para todos los mexicanos.

### **4.3 SALARIO Y ESTRUCTURA**

El salario para la sociedad: Es el medio de subsistir de una gran parte de la población. Siempre la mayor parte de la población vive del salario.

El salario para la estructura económica del país: Siendo el salario, elemento esencial del contrato de trabajo, y siendo el contrato de trabajo uno de los ejes de la economía actual, condiciona a la estructura misma de la sociedad.

#### **4.4. EL DERECHO DEL TRABAJO COMO UN DERECHO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA**

Suelen los autores mencionar el carácter tuitivo de las normas del derecho laboral como una de sus características esenciales. En España, y. gr., así lo afirma Manuel Alonso García (Curso, p. 80) y entre nosotros, Trueba Urbina (Nuevo Derecho del Trabajo, pp. 118 y ss.), quien señala que “en general todas las disposiciones sociales del art. 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto alcanzar el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora”.

En contra de esta tendencia han surgido últimamente algunas veces que entienden que aceptar la tesis proteccionista es negar la fuerza de los trabajadores y que es tanto como admitir que las normas del derecho laboral han sido dación graciosa del Estado. Mario de la Cueva ha hecho suya esta opinión modificando, según él mismo lo admite, su anterior punto de vista. Ahora sostiene que desde el Congreso Constituyente de Querétaro cambió la perspectiva e, inclusive, se produjo el fenómeno de la supremacía del trabajo. De manera especial, afirma que el derecho colectivo del trabajo no fue una concesión de la burguesía y del Estado burgués, sino un derecho impuesto por el trabajo al capital. Aceptar la tesis “proteger, leccionista” significa para De la Cueva, que se intenta imponer una tutela a los trabajadores, que no necesitan, ya que la clase trabajadora posee la fuerza suficiente para enfrentarse a igual con el capital. Es el capital quien requiere de la ayuda del Estado burgués, según afirma De la Cueva, siguiendo a Marx<sup>13</sup>

Nos parece que en esta discrepancia de ideas hay, más que opiniones diversas, puntos de vista diferentes lo que, lógicamente, determina que se alcancen resultados distintos. Mientras Alonso García y Trueba Urbina contemplan

---

<sup>13</sup> DE LA CUEVA, Ob. Cit. 102

sólo el hecho objetivo de las normas, De la Cueva va más allá y pretende probar que esas normas no fueron dación graciosa, sino el resultado de exigencias inaplazables de la clase obrera. Es importante, sin embargo, precisar que poco más las cosas. ¿Qué entendemos por norma protectora? En realidad, partiendo del supuesto de una determinada relación jurídica, la norma protectora será aquella que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación, concede al que está en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas que no alcanzaría si el derecho contemplara la relación imparcialmente.

Pese al desarrollo del sindicalismo mexicano, tan precario en algunos aspectos, no cabe duda de que en la mayor parte de los casos, el trabajador enfrenta sus menguadas fuerzas de individuo y su estado de necesidad, a la condición siempre infinitamente superior del patrón, quien dicta unilateralmente las condiciones de trabajo. Si las leyes no contuvieran esas normas protectoras, los trabajadores laborarían más allá del límite de su capacidad física, con salarios aún más bajos que los salarios mínimos, sin descansos semanales, ni vacaciones. ni atención médica, ni nada.

En estas condiciones es evidente que las normas de trabajo, partiendo del supuesto indiscutible de esa diferencia entre las partes, crean todo un sistema de mínimos y máximos, siempre en favor de los trabajadores y llevan su espíritu protector al grado de que, amparando al trabajador contra su permanente estado de necesidad, multiplican de pleno derecho las renunciaciones que éste haga valer (fracción XXVII del inciso "A" del art. 123 constitucional y art. 50, fracción XIII de la LFT).

El proteccionismo laboral nace particularmente, respecto del derecho individual. La síntesis de las disposiciones de fondo con las orgánicas que desarrollan las figuras estatales que tienen a su cargo la tutela (inspección de trabajo, procuradurías de la defensa del trabajo, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, etc.), integra el marco proteccionista.

En el derecho colectivo las cosas no son de la misma manera ya que se parte del supuesto de que la organización de los trabajadores y sus medios de acción (negociación colectiva, huelga, paros, etc.) les conceden el beneficio de la igualdad de fuerzas respecto del patrón. Sobre la idea de tutela surge la cTe equilibrio en el que el Estado debería ejercer de árbitro. Sin embargo, en las etapas, muy prolongadas por cierto, que lo convirtieron en protagonista de la economía y aún ahora, en pleno adelgazamiento, pero con una preocupación ostensible por los servicios públicos y empresas estratégicas (petróleo, electricidad, seguridad social, ciertos transportes, etc.), lo cierto es que el Estado ejerce una función inversa y ahora es tutor de sus empresas o de las prestadoras de servicios públicos en perjuicio de las organizaciones sindicales independientes y de los trabajadores.

La idea tutelar parecería llevar de la mano a la tesis de que el Estado, por actitud generosa, ha creado ese sistema que ahora en México, desde la reforma a la LFT de 1980, también incluye a las disposiciones procesales.

En términos generales no es ni debe ser así. No obstante, es difícil aceptar en México que nuestro derecho laboral haya sido conquistado por los trabajadores. El Pacto de la Casa del Obrero Mundial no fue tanto la expresión de un apoyo al constitucionalismo carrancista (contradictorio, sin la menor duda, con el carácter anarquista de los dirigentes que lo firmaron) como una petición de apoyo de los sindicatos al gobierno de Venustiano Carranza. La historia mexicana repite hasta la saciedad ese modelo. Hay una cierta alianza, de resultados muy pobres para el derecho laboral, que hoy se resiste a un cambio indispensable para mejorar la condición de los trabajadores porque el Movimiento Obrero tiene miedo de perder en el intento en lugar de ganar. De esa manera la tutela, que subsiste formalmente, cada vez tiene menos eficacia y los trabajadores van sufriendo, desde hace años, las consecuencias derivadas de una política conservadora y

monetarista que más allá de las protestas formales de los dirigentes mediatizados, los de la CTM a la cabeza, en realidad cuenta con su asentimiento evidente.

## **CAPITULO V. FACTORES QUE INDICAN EL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO.**

### **5.1. Indicadores que determinan el salario mínimo en México.**

La disponibilidad de los indicadores que integran el acervo de información económica de un país, es fundamental para una toma de decisiones correcta y oportuna. Entender y conocer las características de una economía es indispensable. Ese conocimiento permite a los diferentes actores económicos identificar necesidades y llevar a cabo las acciones conducentes para subsanarlas. Adicionalmente, esa información ofrece la posibilidad de planear eficientemente las políticas económicas con la capacidad de influir de manera favorable sobre el funcionamiento del país.

Dentro del espacio de los indicadores económicos, el salario es uno de los de mayor relevancia. El salario tiene un papel primordial en la economía por varias razones. Primero, porque opera como referencia para el intercambio económico entre el sector laboral y el patronal (empresas y gobierno). En segundo lugar, por la influencia que ejerce sobre otras variables económicas, tales como: el nivel de empleo, la evolución de los precios, el consumo, el ahorro y el nivel de vida. Tercero, por la importancia que tiene en la determinación de la competitividad de un país, vía los costos de producción.

En el caso de México, varias dependencias tienen desde hace tiempo a su cargo la tarea de generar estadísticas sobre salarios y remuneraciones. De ahí que el país cuente con una diversidad importante de indicadores sobre ese concepto. Dichos indicadores cubren segmentos distintos del mercado de trabajo y representan medidas de fenómenos específicos relativos a la evolución del pago que reciben obreros y empleados por sus servicios. Es por ello que, para efectos de análisis, la utilidad de estos indicadores debe ser estudiada de manera

cuidadosa. Es decir, el analista debe seleccionar en cada caso, el indicador salarial adecuado que le permita llegar a las conclusiones correctas.

Para el Banco de México, la información sobre la evolución de los salarios resulta muy relevante. Esta consideración se apoya en el hecho de que integran uno de los precios más importantes en la economía: el precio del factor trabajo. Así, partiendo del hecho de que los salarios son un costo de producción, los incrementos que registren pueden traducirse en aumentos en los precios de los bienes y de los servicios, y con ello elevar el nivel de los precios al consumidor. Esta secuencia causal resulta particularmente importante, dado que el objetivo principal del Banco Central es procurar la estabilidad del poder adquisitivo de la moneda. La búsqueda de esa finalidad se traduce en la obligación de aplicar las acciones de política monetaria que sean necesarias orientadas a controlar el aumento de los precios.

El presente trabajo responde al objetivo de recopilar, describir y evaluar el alcance y la utilidad de las principales estadísticas salariales de que se dispone para la economía mexicana. La motivación es integrar un documento que sirva de referencia a los estudiosos e interesados en el tema. Este trabajo puede ser utilizado como herramienta de trabajo para cubrir de forma sistemática los elementos más importantes relativos a las diversas medidas salariales. Otra finalidad es que pueda ser de utilidad para las investigaciones sobre la materia, presentes o futuras. Así, con esta publicación se pretende llenar un vacío que existe en la literatura sobre el tema. La razón es clara: hasta la fecha no se cuenta con una fuente que ofrezca un compendio que explique al lector las características de los indicadores salariales y le presente las series que existen.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> BANCO NACIONAL DE MEXICO, Indicadores salariales

## **5.1.1 INDICADORES SALARIALES GENERADOS POR LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS**

### **5.1.1.a. Salario Base Promedio de Cotización al Instituto Mexicano del Seguro Social.**

#### a) Concepto

El Salario Base Promedio de Cotización (SBPC) constituye la cantidad promedio a través de la cual se calculan las cuotas que deberán pagar los trabajadores y los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con la finalidad de obtener los beneficios de seguridad social que dicha institución proporciona. En México, los patrones que contratan trabajadores que les presten un servicio personal subordinado tienen la obligación de inscribirlos ante el IMSS.

Las bases para integrar el SBPC se encuentran en el Artículo 5A, Fracción XVIII, así como en el Título II, Capítulo II, de la Ley del Seguro Social (LSS). A continuación se detallan los elementos que lo componen:

- Salario diario en efectivo que percibe el trabajador sin incluir prestación adicional alguna;
- Gratificación anual;
- Bonos o premios de productividad y antigüedad;
- Bono o ayuda para transporte cuando se otorgue en efectivo, en forma general y permanente;
- Ayuda para renta;
- Alimentación y habitación, en aquellos casos en que el patrón los otorgue a su trabajador y este último pague menos del 20 por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal. Si el trabajador recibe del patrón habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un 25 por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un 50 por ciento. Para el caso en que la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33 por ciento;

- Prima dominical y vacacional;
- Comisiones;
- Fondo de ahorro, cuando el trabajador pueda retirarlo más de dos veces al año o cuando la contribución patronal sea mayor que la del trabajador. En este último caso, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador;

- Las despensas en dinero o en especie, en el excedente al 40 por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal; 1 Artículo 15 de la Ley del Seguro Social.

- Los premios por asistencia y puntualidad, en el excedente al diez por ciento del salario base de cotización;

- El pago de tiempo extra en caso de prestarse el servicio en forma permanente o de haber sido pactado previamente, en el excedente al máximo legal, el cual es de hasta tres horas diarias, tres veces a la semana.

Los conceptos que no son considerados para integrar el SBPC son los siguientes:

- Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;

- Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía de edad avanzada y vejez;

- Las cuotas aportadas al IMSS que en los términos de la LSS le corresponde cubrir al patrón, así como las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y las participaciones en las utilidades de la empresa;

- Las cantidades aportadas para fines sociales de carácter sindical, o las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva.

El SBPC tiene como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario

mínimo del área geográfica en la que el trabajador presta sus servicios. Vale la pena señalar que dicho límite superior sufrió cambios debido a reformas a la LSS. Así, hasta antes del cuarto bimestre de 1993, éste era de 10 salarios mínimos; a partir del cuarto trimestre y hasta el 31 de diciembre de ese mismo año, de 18; y, finalmente de enero de 1994 a la fecha, de 25 salarios mínimos.

b) Fuente

No existe un fundamento legal que autorice u obligue a alguna institución en particular a realizar el cálculo del SBPC. Actualmente, dicho salario es calculado tanto por la CONASAMI como por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) con información del IMSS. Adicionalmente, la STPS publica lo referente a este indicador con la información generada por la CONASAMI. Como puede apreciarse en el Cuadro 1, los cálculos del SBPC publicados de manera independiente por las fuentes señaladas, si bien no son idénticos, prácticamente coinciden. Dicha diferencia radica en el hecho de que las cifras publicadas por el INEGI se refieren al total de los trabajadores (permanentes y eventuales), mientras que las cifras de la CONASAMI únicamente incluyen a los trabajadores permanentes.

#### **5.1.1.b. Representatividad**

De los indicadores salariales con periodicidad mensual disponibles para el sector laboral del país, el SBPC es una de las estadísticas que representa el mayor porcentaje de la población ocupada remunerada. El número de asegurados ha estado, desde 2005, por arriba del 34 por ciento de la población ocupada remunerada del país de acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). En particular, en 2008 dicho porcentaje se ubicó en 36 por ciento, el equivalente a 14,435,576 trabajadores afiliados al IMSS.

Es importante comentar que el SBPC excluye, entre otros, a los trabajadores del sector informal y a aquellos que prestan sus servicios al Gobierno

Federal. Sin embargo, es una medida que muestra adecuadamente la evolución de los ingresos de los trabajadores en el sector formal, dado que incluye información salarial de las diferentes actividades económicas existentes y abarca a trabajadores de todo el territorio nacional.

Fuente: INEGI (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo) y CONASAMI.<sup>15</sup>

## **5.1.2. Indicadores Salariales Generados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social**

### **5.1.2.a. Salario Contractual en Empresas de Jurisdicción Federal**

#### a) Concepto

El salario contractual es la retribución que paga el patrón al trabajador por sus servicios, formalizado mediante un contrato colectivo de trabajo, cuya figura legal está estipulada en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 386 donde se establece lo siguiente: “Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

La estadística disponible para este indicador se refiere únicamente a los incrementos salariales directos al tabulador, incorporados en las negociaciones contractuales efectuadas por las empresas de jurisdicción federal. Vale la pena señalar que los resultados de dichas negociaciones pueden presentar evidencia sobre presiones salariales futuras. Ello en virtud de que permanecen vigentes, en general, durante los doce meses siguientes a la fecha de la concertación.

---

<sup>15</sup> INEGI (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo) y CONASAMI

El salario contractual reportado aplica solamente a empresas de jurisdicción federal que informan a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sobre el resultado de su revisión contractual. Este tipo de empresas están especificadas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el Artículo 123, Apartado A Fracción XXXI, donde se establece que: “La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.”

Adicionalmente, es de competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas, así como contratos colectivos que sean declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa.

b) Fuente

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) es la institución encargada de elaborar la información relativa al incremento salarial directo al tabulador en las empresas de jurisdicción federal. Ello a través de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo, con información de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, empresas y sindicatos.

c) Representatividad

En el periodo comprendido entre 2005 y 2008, los trabajadores sindicalizados beneficiados en las negociaciones contractuales en empresas de jurisdicción federal representaron, en promedio, el 4.6 por ciento de la población ocupada remunerada de acuerdo a la ENOE. En particular, durante 2008 dicho

porcentaje se ubicó en 4.7 por ciento, el equivalente a 1,909,643 trabajadores (Gráfica 4). Vale la pena destacar que el salario contractual en empresas de jurisdicción federal tiene representatividad en la totalidad de las entidades federativas del país, así como en los principales sectores de actividad económica.

### **5.1.3. Salario Contractual en Empresas de Jurisdicción Local**

#### **a) Concepto**

Como se comentó en el apartado anterior, el salario contractual es la retribución que paga el patrón al trabajador por sus servicios, formalizado mediante un contrato colectivo de trabajo, cuya figura legal está estipulada en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 386.

Así, en esta sección se presentan las principales características referentes al incremento salarial directo al tabulador incorporado en las negociaciones contractuales efectuadas por las empresas de jurisdicción local. Vale la pena señalar que, al igual que aquellas de jurisdicción federal, los resultados de dichas negociaciones pueden presentar evidencia sobre presiones salariales futuras.

Conviene precisar que las empresas de jurisdicción local son aquellas de competencia de las autoridades estatales, en lo que se refiere a la aplicación de las normas de trabajo, que corresponden a los casos no previstos en la jurisdicción federal.

#### **b) Fuente**

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) es la institución encargada de elaborar la información relativa al incremento salarial directo al tabulador en las empresas de jurisdicción local. Ello utilizando la información de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

### c)Representatividad

En el periodo comprendido entre 2005 y 2008, los trabajadores sindicalizados beneficiados en las negociaciones contractuales en empresas de jurisdicción local representaron el 2.8 por ciento de la población ocupada remunerada de acuerdo a la ENOE (Gráfica 5). En particular, durante el período de enero a noviembre de 2008 el número de trabajadores beneficiados fue de 1,050,514. Vale la pena comentar que durante el periodo antes mencionado el salario contractual en empresas de jurisdicción local incluyó, en promedio, información de 17 entidades federativas. Lo anterior se debe a que algunas Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje no reportan la información referente a las negociaciones salariales a la STPS.<sup>16</sup>

## **5.1.4. Indicadores salariales generados por el instituto nacional de estadística, geografía e informática**

### **5.1.4.a Remuneraciones en la Industria Manufacturera no Maquiladora**

#### a)Concepto

Tradicionalmente, la industria manufacturera ha sido uno de los sectores de mayor importancia en la economía nacional. Esta situación no ha pasado desapercibida para las instituciones generadoras de información. Es por ello que para la referida industria se cuenta con uno de los acervos de información económica más extensos del país.

En particular, la información salarial del sector manufacturero no maquilador comprende los siguientes conceptos: salarios, sueldos y prestaciones sociales; la suma de ellos corresponde a las remuneraciones totales. A continuación se presentan las definiciones que emplea el INEGI en relación a los rubros antes señalados:

---

<sup>16</sup> STPS e INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

- Salarios: Pago en dinero, antes de cualquier deducción, efectuado durante un periodo de referencia para retribuir el trabajo normal o extraordinario de los obreros de planta y eventuales. Incluye pagos por vacaciones, bonos, incentivos, aguinaldos y licencias temporales pagadas a obreros. Excluye los pagos por despido o terminación de contrato, las pensiones al personal jubilado y los pagos a los trabajadores a domicilio no incluidos en la nómina de pago.

- Sueldos: Todos los pagos en dinero, antes de cualquier deducción, efectuados durante un periodo de referencia para retribuir el trabajo normal y extraordinario de los empleados de planta y eventuales. Incluye pagos por vacaciones, bonos, incentivos, aguinaldos, licencias temporales pagadas a empleados, así como, las comisiones sobre ventas pagadas al personal remunerado. Excluye los pagos de pensiones al personal jubilado y los honorarios, igualas y comisiones otorgados a personas que prestaron sus servicios profesionales al establecimiento sin formar parte de su personal.

- Prestaciones sociales: Las percepciones que en adición al salario y al sueldo recibieron los obreros y empleados, ya sea en dinero, servicios o en especie, valorándose estos últimos a su costo. Incluye el pago de las aportaciones del establecimiento para servicios de alimentación, guardería y atención médica, primas por seguro de vida, seguros por riesgos profesionales, indemnizaciones, pagos por despido y terminación de contrato, cuotas patronales al IMSS y al INFONAVIT, gratificaciones extras por convenios en los contratos colectivos, ayuda para deportes y todas aquellas cuotas que debiendo ser pagadas por los obreros y empleados, fueron cubiertas por el establecimiento.

#### b) Fuente

La fuente de información para la construcción de estadísticas salariales del sector manufacturero no maquilador es la Encuesta Industrial Mensual (EIM), levantada por el INEGI desde 1964. Dicha encuesta se basa en un esquema de muestreo determinístico cuya población objetivo son los establecimientos manufactureros, esto es, las unidades económicas dedicadas principalmente a la transformación mecánica, física o química de materiales o sustancias con el fin de

obtener productos nuevos. Cabe destacar que la EIM excluye a los establecimientos con actividad en la industria maquiladora de exportación. En un inicio la referida encuesta sólo cubría 604 establecimientos y 29 clases de actividad. Posteriormente, en 1976, aumentó a 57 clases y para 1987 a 129 clases incorporando un total de 3,218 establecimientos. Dicha información, sin embargo, se dejó de actualizar en 1995 ya que un año antes se amplió la cobertura de la encuesta a 205 clases que integran la Clasificación Mexicana de Actividades y Productos (CMAP) cubriendo 5,713 establecimientos.

#### c) Representatividad

Actualmente, los indicadores salariales referentes al sector manufacturero cubren 205 clases de actividad económica las cuales representan, aproximadamente, el 80 por ciento del total de la industria en términos de producción.<sup>17</sup>

### **5.1.5. Remuneraciones en Establecimientos Comerciales**

#### a) Concepto

El sector comercio es de gran importancia en la economía nacional ya que juega un papel estratégico en cuanto a la distribución de bienes intermedios y de consumo final. Además, durante 2008 aportó 15.7 por ciento del PIB nacional y empleó al 18.8 por ciento del personal ocupado remunerado en el país.<sup>18</sup> Ello hace de este sector una pieza importante en el desarrollo económico del país.

Actualmente, se cuenta con distintas estadísticas que permiten conocer el comportamiento del comercio interior. En particular, la información salarial de esta actividad comprende las remuneraciones totales, cuya definición empleada por el INEGI es la siguiente:

---

<sup>17</sup> INEGI (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo y Encuesta Industrial Mensual).

<sup>18</sup> INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales de México y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

- Remuneraciones totales: Incluyen sueldos, salarios y prestaciones, así como las comisiones por ventas que obtengan los vendedores, antes de cualquier deducción. Excluye las aportaciones a los regímenes de seguridad social, planes de beneficio, impuestos, pago de honorarios a prestadores de servicios que pertenezcan a otras empresas, seguros y todas aquellas cuotas que debiéndolas pagar el empleado fueron cubiertas por parte del empleador.

#### b)Fuente

La fuente primaria de información para las estadísticas salariales del sector comercio es la Encuesta Mensual sobre Establecimientos Comerciales (EMEC). Ésta es levantada por el INEGI y cubre las 37 áreas urbanas más importantes del país en materia comercial. Su objetivo es captar, procesar y divulgar información estadística del comercio interior que permita diagnosticar su dinámica y evolución. La EMEC inició su levantamiento en 1983 únicamente en el área metropolitana de la Ciudad de México, en 1984 se amplió el proyecto a las áreas metropolitanas de las ciudades de Guadalajara y Monterrey. Posteriormente, en 1993 se sumaron 30 áreas urbanas, cubriendo con ello las 33 ciudades de mayor relevancia.

A partir de enero de 2006, el INEGI llevó a cabo una revisión integral del esquema de captación de la EMEC. Entre los principales avances alcanzados se encuentran los siguientes: se actualizó el directorio de establecimientos comerciales con base en los Censos Económicos 2004; se amplió la cobertura geográfica a 37 ciudades o áreas urbanas; se actualizó el año base a 2003=100 (las series anteriores tenían como base 1994); y, se adoptó el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN). Debido a lo anterior se publicaron nuevas series del sector comercio, dicha información se encuentra disponible desde enero de 2001 a la fecha.

La población objetivo de la encuesta anteriormente referida, son los establecimientos comerciales. Es decir, aquellos que realizan la compra y/o venta de bienes nuevos o usados, sin llevar a cabo transformación alguna. Las

estadísticas surgidas de la EMEC se presentan para dos sectores: comercio al por mayor y al por menor. La definición correspondiente para cada uno de ellos es la siguiente:

- Comercio al por mayor: Las unidades que revenden mercancías sin transformación para uso intermedio de fabricantes, servicios, sector público y otros comercios, entre otros. Es decir, mercancías que se integran a otro proceso productivo.

- Comercio al por menor: Las unidades que revenden mercancías sin transformación a consumidores para su uso personal o doméstico.

#### c) Representatividad

El esquema de muestreo de la EMEC es determinístico. Los establecimientos que se encuentran en la muestra fueron considerados debido a la importancia de sus ingresos, para lo cual se eligieron las firmas comerciales grandes y medianas que en conjunto concentran entre el 50 y 85 por ciento de los ingresos que genere la actividad comercial. Ello para cada sector (comercio al por mayor y al por menor) en cada una de las ciudades objeto de estudio.

La información también se encuentra disponible a nivel de subsector y rama. Así, comercio al por mayor se desagrega en 6 subsectores y 14 ramas; mientras que comercio al por menor se desglosa en 8 subsectores y 19 ramas.

### **5.1.6. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo**

#### a) Concepto

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) tiene como objetivo obtener información estadística sobre las características ocupacionales de la población a nivel nacional, así como de otras variables demográficas y económicas que permitan profundizar en el análisis de los aspectos laborales. Dentro de la información que proporciona la encuesta se encuentran los siguientes indicadores salariales:

- Número de trabajadores según nivel de ingresos: Este indicador da a conocer el número de trabajadores que se encuentran dentro de un cierto nivel de ingresos, estratificado de acuerdo al número de salarios mínimos. En la medición de la percepción monetaria mensual de la población ocupada, se consideran sólo los ingresos netos por concepto de sueldos, salarios, comisiones, propinas, y cualquier ingreso devengado por el desempeño de un trabajo.

- Ingreso promedio por hora trabajada: Es el ingreso medio por hora trabajada, en términos monetarios, obtenido por la población ocupada. Excluye a los trabajadores que no reciben ingresos, así como a aquéllos que no especificaron ingresos y/o horas trabajadas.

#### b) Fuente

El INEGI lleva a cabo el levantamiento de la ENOE.<sup>19</sup> La encuesta se aplica, sobre la base de una selección de viviendas, a los miembros de un hogar en distintos puntos a lo largo y ancho del territorio nacional durante todas las semanas del año, es decir, se trata de un operativo permanente.

Las encuestas sobre fuerza laboral en México cuentan con una tradición que data desde principios de la década de los setenta. En particular, en 1983 y 1991 surgieron la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), respectivamente. La ENEU, se destacó por generar información sobre desempleo urbano (con periodicidad mensual). Por su parte, la ENE se caracterizó por dar a conocer estadísticas ocupacionales de la población, a nivel nacional, entre dichos indicadores se encontraban los relativos al nivel de ingresos de la población. En lo que respecta a su periodicidad, los datos de la ENE se presentaron con temporalidad anual y, posteriormente, trimestral. Cabe mencionar que ambas encuestas fueron sustituidas por la ENOE.

A partir de enero de 2005, la ENOE se publicó como la consolidación de la ENEU y la ENE a través de dos cuestionarios de captación; uno sociodemográfico,

---

<sup>19</sup> El diseño de la ENOE fue un trabajo conjunto del INEGI y la STPS.

y otro de ocupación y empleo. Dentro de las reformas que se añadieron a la ENOE, destaca la renovación del marco muestral, el cual cubre todo el territorio nacional. Adicionalmente, sobresale el hecho de que la ENOE considera a la población ocupada como el conjunto de personas cuya edad es de al menos 14 años y que realizaron algún tipo de actividad económica por lo menos una hora a la semana, mientras que la edad mínima considerada por la ENE se ubicaba en 12 años. Ello hace que los datos de ambas encuestas, relacionados con los ingresos, no sean compatibles.

#### c) Representatividad

Debido a que el diseño muestral de la ENOE es probabilístico, los resultados obtenidos pueden generalizarse para toda la población. Así, la encuesta tiene representatividad nacional y por entidad federativa. Ello hace que de los indicadores salariales disponibles en el país, aquellos generados a través de la ENOE se encuentren entre los de mayor representatividad, de acuerdo a la población que representan.

### **5.1.7. Otros Indicadores**

#### **5.1.7. a. Censo General de Población y Vivienda**

El Censo General de Población y Vivienda tiene como objetivo general proporcionar información estadística indispensable para analizar y evaluar la composición, distribución y crecimiento de la población y las viviendas en México. En particular, la elaboración del XII Censo General de Población y Vivienda 2000 dio continuidad a una larga tradición censal mexicana que se remonta a 1895, año en que se realizó el primer censo de población de la época moderna del país. Desde entonces se han levantado doce censos de población, mismos que se han realizado cada década en los años terminados en cero.

La información salarial captada a través del Censo General de Población y Vivienda consiste en la distribución de la población ocupada de acuerdo a sus ingresos por trabajo, medidos en número de salarios mínimos. Al respecto, la definición utilizada por el INEGI es la siguiente:

- Ingresos por trabajo.- Percepción en dinero que la persona ocupada declara recibir por su(s) trabajo(s). Se consideran los ingresos por concepto de sueldos, comisiones, propinas y cualquier percepción devengada por el desempeño de una actividad económica.

Dicha información se encuentra disponible para varias aperturas, entre las cuales destacan las siguientes:

- Para el total de la población ocupada;
- Para la población ocupada por entidad federativa;
- Para la población ocupada por municipio;
- Por tipo de género (masculino o femenino);
- Por tipo de ocupación;
- Por sector de actividad económica;
- Por número de horas trabajadas.

Actualmente, el INEGI es la institución responsable de llevar a cabo el Censo General de Población y Vivienda. Es por ello que, de manera electrónica, la información salarial antes mencionada se encuentra disponible en la página Web de dicho instituto. Cabe señalar que a través de Internet únicamente se tiene acceso a los datos correspondientes al censo del año 2000.

La estadística salarial obtenida a través de los censos presenta la ventaja de incorporar al total de la población ocupada. Sin embargo, la periodicidad en que se encuentra disponible representa una limitante para efectos analíticos.

### **5.1.7.b. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares**

La Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) tiene la finalidad de generar estadísticas que proporcionen un panorama sobre el comportamiento del ingreso y gasto de los hogares en cuanto a su monto, procedencia y distribución. Lo anterior tiene el propósito de poner a disposición de investigadores y organismos internacionales una herramienta que apoye la toma de decisiones en materia de política económica y social. La ENIGH surgió en el año de 1984 y, a partir de 1992, se levanta con una periodicidad bianual.

Entre los indicadores que emanan de la encuesta, destacan aquellos relativos al tema de los ingresos por hogar. Esta información es particularmente valiosa para llevar a cabo estudios de pobreza y de desarrollo social de un país. Dichos ingresos se encuentran desagregados en monetarios y no monetarios (autoconsumo, pago en especie y regalos). En la primera categoría se encuentran incluidas las percepciones por remuneraciones al trabajo, que en conjunto obtienen los integrantes de un hogar. La definición de este concepto, manejada por el INEGI, es la siguiente:

•Ingreso por remuneraciones al trabajo.- Percepciones totales en dinero que recibieron los asalariados, determinadas por su participación en actividades de empresas y negocios establecidos en un contrato verbal o escrito con sus empleadores. Incluye sueldos, salarios o jornal, ingresos por destajo, comisiones y propinas, ingresos por horas extras, aguinaldo, gratificaciones, prima vacacional y bonos, entre otros.

Esta información se encuentra en pesos corrientes y ordenada de acuerdo a una serie de indicadores, entre los cuales destacan:

- Por dóciles;
- Por tamaño de la localidad;
- Por número de salarios mínimos;
- Por grupos de edad;

Por nivel de instrucción.

El INEGI es la institución encargada de llevar a cabo el levantamiento de la ENIGH. Cabe señalar que la información salarial correspondiente a las encuestas realizadas en 2000, 2002, 2004 y 2006 se encuentra disponible a través de Internet, en la página Web de dicho instituto.

Dado que la generación de estadísticas de la ENIGH se basa en la aplicación de un esquema de muestreo probabilístico, los resultados obtenidos se pueden generalizar para toda la población. Sin embargo, la periodicidad con que ésta es levantada, representa una limitante para realizar estudios de corto plazo.

52

#### **5.1.7.c. Censos Económicos**

El objetivo general de los Censos Económicos (CE) es captar y procesar información estadística económica acerca de los establecimientos que realizan actividades de producción de bienes y prestación de servicios, para dar cuenta de la estructura económica del país. Los CE se han levantado desde 1930, año en que se realizó el primer Censo Industrial en el que sólo se abarcó a la industria manufacturera. Paulatinamente fue surgiendo la necesidad de censar no sólo las industrias de la transformación, sino también las industrias extractivas, el comercio, los servicios, los transportes, la pesca y en general todas las actividades económicas. Por tal motivo, cada cinco años, con excepción de 1951 y 1989, se ha llevado a cabo el levantamiento de los CE a nivel nacional.

En particular, durante 2004 se captó información económica sobre todos los establecimientos que realizan actividades de: pesca, minería, construcción, manufactura, comercio, transporte, correo y almacenamiento, las relacionadas con la electricidad, el agua y el gas y servicios financieros y no financieros. En suma, de todas las actividades económicas que tienen lugar en México, con excepción

de las actividades primarias, de las cuales sólo la pesca y la acuicultura animal formaron parte en estos censos.

En general, la información salarial que se capta en los CE, se integra por los siguientes rubros: remuneraciones, sueldos, salarios, prestaciones sociales y utilidades al personal ocupado. A continuación se presentan las definiciones, establecidas por el INEGI, para cada uno de los conceptos antes señalados:

•Remuneraciones.- Son todos los pagos y aportaciones en dinero y especie antes de cualquier deducción, destinados a retribuir el trabajo del personal dependiente de la razón social, tanto en forma de sueldos y prestaciones sociales, como en utilidades distribuidas al personal, ya sea que se calculen sobre la base de una jornada de trabajo o por la cantidad de trabajo desarrollado.

•Salarios y sueldos.- Son los pagos que realizó la unidad económica para retribuir el trabajo ordinario y extraordinario del personal dependiente de la razón social, antes de cualquier deducción retenida por los empleadores (impuesto sobre la renta o sobre el producto del trabajo), las aportaciones de los trabajadores a los regímenes de seguridad social (IMSS, ISSSTE, INFONAVIT) y las cuotas sindicales. INCLUYE: aguinaldos; comisiones sobre ventas que complementan el sueldo base; primas vacacionales; bonificaciones; incentivos y bonos de productividad. EXCLUYE: los gastos en pasajes y viáticos, alimentación y en general los gastos reembolsables al trabajador; los pagos al personal que no depende de la unidad económica y que cobra exclusivamente a base de honorarios, comisiones o iguales; y los pagos que la unidad económica realiza a otra razón social, por concepto de suministro de personal.

•Prestaciones sociales.- Son los pagos tanto contractuales como extracontractuales que proporciona la unidad económica a los trabajadores como una remuneración adicional a los sueldos y salarios, ya sea en dinero o en especie, así como los pagos realizados por la unidad económica a favor de su

personal a las instituciones de seguridad social (IMSS, ISSSTE, INFONAVIT, etcétera), además de las aportaciones a fondos de ahorro para el retiro.

•Utilidades repartidas.- Son los pagos en efectivo que la unidad económica distribuye entre el personal antes de cualquier deducción, por concepto de utilidades conforme a la legislación laboral o las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo o convenios entre patrones y trabajadores, cualquiera que sea el ejercicio al que correspondan.

La información antes referida se encuentra disponible de acuerdo a la siguiente apertura:

- Para el total del personal ocupado;
- Para el personal ocupado por entidad federativa;
- Para el personal ocupado por municipio;
- Por sector de actividad económica.

Desde 1986, la institución encargada de llevar a cabo el levantamiento de los CE es el INEGI. Cabe señalar que la información salarial que se encuentra disponible a través de Internet, en la página Web de dicho instituto, corresponde a los censos de 2004 y 1999.

Dado que se trata de un censo, se cubre la totalidad de los establecimientos y empresas del país de acuerdo a su actividad económica. Sin embargo, la periodicidad en que se encuentra disponible representa una limitante para efectos analíticos.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> INEGI

## 5.2 Analisis.

Áreas geográficas para fines de salarios mínimos, Resolución de Comisión Nacional de los Salarios Mínimos <sup>21</sup>

| <b>Estados</b>             | <b>Zona A</b>                            | <b>Zona B</b> | <b>Zona C</b>           |
|----------------------------|--|---------------|-------------------------|
| <b>Aguascalientes</b>      |  |               | (Todos los municipios). |
| <b>Baja California Sur</b> | (Todos los municipios).                  |               |                         |
| <b>Baja California</b>     | (Todos los municipios).                  |               | (Todos los municipios). |
| <b>Campeche</b>            |  |               | (Todos los municipios). |
| <b>Chiapas</b>             |  |               | (Todos los municipios). |
| <b>Chihuahua</b>           | Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero |               | (Todos los municipios)  |
| <b>Coahuila</b>            |  |               | (Todos los municipios)  |
| <b>Colima</b>              |  |               | (Todos los municipios)  |
| <b>Distrito Federal</b>    | (Todos los municipios)                   |               |                         |
| <b>Durango</b>             |  |               | (Todos los municipios)  |
| <b>Estado de México</b>    | Atizapán de Zaragoza,                    |               | (Todos los municipios)  |

<sup>21</sup> COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS

|                   |   |   |                           |
|-------------------|---|---|---------------------------|
|                   | Coacalco Berriozábal,<br>Cuautitlán, Cuautitlán<br>Izcalli, Ecatepec,<br>Naucalpan de Juárez,<br>Tlalnepantla de Baz y<br>Tultitlán |   |                           |
| <b>Guanajuato</b> |   |   | (Todos los<br>municipios) |
| <b>Guerrero</b>   | Acapulco de Juárez  |   | (Todos los<br>municipios) |
| <b>Hidalgo</b>    |   |   | (Todos los<br>municipios) |
| <b>Jalisco</b>    |   | Guadalajara,<br>El<br>Salto,<br>Tlajomulco<br>de Zúñiga,<br>Tlaquepaque,<br>Tonalá<br>y Zapopan | (Todos los<br>municipios) |
| <b>Michoacán</b>  |   |   | (Todos los<br>municipios) |
| <b>Morelos</b>    |   |   | (Todos los<br>municipios) |
| <b>Nayarit</b>    |   |   | (Todos los<br>municipios) |
| <b>Nuevo León</b> |   | Apodaca,<br>San<br>Pedro Garza<br>García,   | (Todos los<br>municipios) |

|                        |   |   |  |
|------------------------|---|---|--|
|                        |   | General Escobedo,<br>Guadalupe,<br>Monterrey,<br>San Nicolás de los Garza<br>y<br>Santa Catarina                    |  |
| <b>Oaxaca</b>          |   |   | (Todos los municipios)   |
| <b>Puebla</b>          |   |   | (Todos los municipios)   |
| <b>Querétaro</b>       |   |   | (Todos los municipios)   |
| <b>Quintana Roo</b>    |   |   | (Todos los municipios)   |
| <b>San Luis Potosí</b> |   |   | (Todos los municipios)   |
| <b>Sinaloa</b>         |   |   | (Todos los municipios)   |
| <b>Sonora</b>          | Agua prieta,<br>Cananea, Naco,<br>Nogales, General Plutarco<br>Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa Cruz | Altar, Atil, BÁCUM,<br>Benito Juárez,<br>Benjamín Hill,<br>Caborca,<br>Cajeme,<br>Carbó,<br>LaColorada,<br>Cucurpe, | Aconchi,<br>Alamos, Arivechi,<br>Arizpe,<br>Bacadéhuachi,<br>Bacanora, Bacerac,<br>Bacoachi,<br>Banámichi,<br>Baviácora,<br>Bavispe, Cumpas, |

|                   |   |  |   |
|-------------------|---|--|---|
|                   |   | Empalme,<br>Etchojoa,<br>Guaymas,<br>Hermosillo,<br>Huatabampo,<br>Imuris,<br>Magdalena,<br>Navojoa,<br>Opodepe,<br>Oquitoa,<br>Pitiquito,<br>San Ignacio<br>Río Muerto,<br>San Miguel de<br>Horcasitas,<br>Santa Ana,<br>Sáric, Suaqui<br>Grande,<br>Trincheras y<br>Tubutama |   |
| <b>Tabasco</b>    |   |  | (Todos los<br>municipios)   |
| <b>Tamaulipas</b> | Camargo ,Guerrero,<br>Gustavo Díaz Ordaz,<br>Matamoros<br>,Mier,Miguel<br>Alemán,NuevoLaredo,<br>Reynosa, Río Bravo,<br>San Fernando y Valle<br>Hermoso | Aldama,<br>Altamira,<br>Antiguo<br>Morelos,<br>Ciudad<br>Madero,<br>Gómez Farías,<br>González  | Divisaderos,<br>Fronteras,<br>Granados,<br>Huachinera,<br>Huásabas, Huépac,<br>Mazatán,<br>Moctezuma, Nácori<br>Chico, Nacozari de<br>García, |

|                  |   |   |                        |
|------------------|---|---|------------------------|
|                  |   |   | Onavas, Quiriego,      |
| <b>Tlaxcala</b>  |   |   | (Todos los municipios) |
| <b>Veracruz</b>  | Agua dulce, Coatzacoalcos, Agua Dulce Cosoleacaque, Las Choapas ixhuatlán del ureste, Minatitlán, Moloacán y Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río | Coatzintla, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan | (Todos los municipios) |
| <b>Yucatán</b>   |   |   | (Todos los municipios) |
| <b>Zacatecas</b> |   |   | (Todos los municipios) |

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

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

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

2. Los niveles de vida: los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo.

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

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

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

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

El presente análisis, es una sencilla apreciación de las circunstancias que se perciben socialmente a nivel nacional.

Es de sobra conocido, que todo el país se encuentra dividido en zonas económicas para efectos de los salarios mínimos, tarea que realizó la Comisión

Nacional de Salarios Mínimos, quedando como lo indica la tabla que antecede, que indica tal división.

Sin embargo lo que no queda claro, y es mas no se comprende cuáles fueron los puntos de apoyo para determinar tal división de la República Mexicana.

Es comprensible que los salarios mínimos se diversificaron en razón a nivel cultural de la región, su producción económica, su nivel de industrialización, su aportación a la nación, siendo evidente que entre menos tiene y menos produce entonces sus necesidades son más, pero debe ser correlativo a la carestía de la vida de ese lugar, sin embargo se observa que tal sustento es totalmente falso. Ya que encontramos varias localidades que gozan de una economía al extremo precaria, y que sus insumos deben de ser económicos para así poder ser compensados y estar al alcance de los moradores del lugar que perciben un salario mínimo, por debajo del salario de otras entidades.

Sin embargo encontramos una serie de contrariedades que no son comprensibles a la vista del pueblo que percibe tales salarios.

Tal y como se desprende de la tabla anterior que las zonas en las que se divide el territorio nacional son tres A,B y C, y que el salario mayor le corresponde a la Zona A, y correspondientemente después a la B y C; por lo que hace presumir, que en la zona A, hay una mayor producción, riqueza, y por lo tanto una mucho mejor forma de vida; por ende en la Zona C, es la mas pobre y percibe menos salario pero correspondiente al costo de los insumos de primera necesidad.

Por lo que realizó las siguientes reflexiones:

1.- Se aprecia de la tabla anterior, como el Estado de Aguas Calientes se encuentra enmarcada en la zona C, esto es la de menor salario, a pesar de

encontrarse cerca de la capital mexicana; y siendo un estado productivo en sus diversos aspectos, y su costo de vida es relativamente económico.

2.- Como explicar y entender que el Estado de Baja California Sur, está en la zona A, esto es, que su salario es de los más altos del país y comprende todos sus municipios, sin embargo su Estado vecino, Baja California Norte, se encuentra en las zonas A y C, debiendo entender que se encuentra dividido en dos tipos de pobladores, unos con recursos y otros más pobres, dejando entonces municipios en la miseria y otros en la opulencia, como si se tratara de dos lugares ajenos, y más aún junto a otro estado que está completamente en la zona A.

3.- Campeche, Chiapas, Coahuila, Colima, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos; Nayarit, Puebla, Oaxaca, Querétaro, Quintana Roo; San Luis Potosí, Sinaloa; Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas; todos estos Estados se encuentran incluidos en su totalidad en la Zona C, esto es, que la mayor parte del país se encuentra en la zona pobre y salario ínfimo, a pesar de tratarse de entidades que contribuyen enormemente a la federación con recursos económicos, naturales e incluso sociales, históricos y culturales; y sin embargo siguen siendo parte de dicha zona.

4.- En el caso de Chihuahua, todos sus municipios se encuentran en la zona C, excepto las localidades de Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero; como comprender que todo el Estado se encuentra sumido en un salario pobre y que solo tres localidades gozan de un salario que corresponde a la zona A.

5.- En el caso de la Ciudad de México D.F., no entramos al análisis, ya que por tratarse de la capital de la República se encuentra en la zona A.

6.- El Estado de México, que es conocida su contribución económica a la nación, todo el estado está en la zona C, con las salvedades de las localidades

Atizapán de Zaragoza, Coacalco Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán.

7.- Resulta ridículo el caso de Guerrero, ya que todos sus municipios corresponden a la zona C, salvo Acapulco.

8.- En el caso de Sonora, Tamaulipas y Veracruz, has sido clasificados en las tres zonas; resultando complejo comprender como una sola entidad se encuentra dividida de manera tal, que puedan coexistir los tris tipos de salarios,

9.- Concluyo con la situación del Estado de Tabasco, siendo un estado considerado la puerta de entrada a América de Centro y Sur, pulmón ecológico de la Republica, Cuna histórica de nuestro país, y sobre todos productor de carne, granos pero sobre todo hidrocarburos; siendo entonces uno de los estado que más aporta a la federación y que como correspondencia debería de recibir una partida presupuestal superior que permitiera un progreso estatal y municipal, y con ello un mejor infraestructura; se encuentra enclavado en la zona C en su totalidad, percibiendo el menor salario establecido en el país, con una de los costos de vida más elevados de toda la nación.

### 5.3. Propuesta

Es inoperante e injusto que México siga dividido en las zonas económicas A, B y C

Hidalgo pertenece a la tercera, por lo que está en desventaja, en medio de la zona Metropolitana del Valle de México, con el salario mínimo más bajo

Christian Pulido Roldán, candidato a senador por el PVEM, señaló a militantes y simpatizantes, en los diversos eventos de campaña, efectuados en las regiones de Hidalgo, que esta forma de considerar al país en zonas económicas A,B Y C desde 1970 por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, ya no tiene sentido pues no se ajusta a la realidad del siglo XXI, que requiere otra dinámica para mejorar la calidad de vida de los mexicanos.

El candidato al senado por el PVEM, señaló que modificar este vetusto esquema, es urgente, ya solamente es usado como pretexto para no pagar salarios dignos y aplicar sin razón tasas del IVA, tarifas excesivas por parte de la Comisión Federal de Electricidad, entre otras injusticias.

Aseguró el abanderado del Partido Verde, que actualmente los salarios mínimos son de 63.3 pesos para la zona A; 60.57 pesos para la zona B y 59.8 para la C, donde está ubicado Hidalgo.

Resaltó que ha habido iniciativas, exhortos y propuestas en la cámara de diputados y la de senadores, para eliminar esta división económica, sin que hasta el momento haya prosperado tal propósito.

Pulido Roldán dijo que, en su origen, hace más de 40 años, se definió a las zonas económicas, como un conjunto de regiones en las cuales se divide a la

República Mexicana, con el fin de mejorar las relaciones económicas entre los estados.

El candidato a senador, dijo que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, acordó mantener para el próximo año la actual integración y división de México en las zonas económicas A, B y C.

Ante este panorama dijo, que en su plataforma política electoral y plan de acción de ganar la elección para senador, tiene contemplado una propuesta para modificar este esquema y pugna porque se consideren mejor a México en zonas Estratégicas Económicas.

Por todo lo anteriormente señalado, descrito y analizado, es evidente entender que tal división realizada la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, no corresponde a una realidad nacional, y que se encuentra por demás alejada de la posibilidad que los moradores gocen de una vida digna, y mas aun en las entidades olvidadas y aplicadas a esa zona C; generando una vida miserable; esto es; un salario bajo y una vida de costo alto, nos genera, una vida miserable. Quedando en total evidencia que la división en zonas es totalmente inoperante y debe ser suprimida en su totalidad.

Correspondientemente a la supresión de tal división por zonas el territorio nacional, debe homologarse los sueldos en la totalidad del territorio nacional.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** El derecho del trabajo debe de ser contemplado en relación a cada sistema jurídico determinado.

**SEGUNGA.** En México el derecho del trabajo no puede ser considerado, en rigor, como Un derecho de clase, en la medida en que, arrompía o impropiaamente,, contiene disposiciones, tanto a nivel constitucional como reglamentario, protectoras de intereses patronales.

**TERCERA.** El derecho del trabajo es, en México, un derecho tutelar de los trabajadores, a nivel individual, administrativo y procesal. No se le puede reconocer ese carácter protector a las normas de derecho colectivo.

**CUARTA.** El derecho mexicano del trabajo funciona sobre la base de que constituye un mínimo de garantías sociales en favor de los trabajadores, susceptibles de ser mejoradas en los contratos individuales y colectivos. Sin embargo, hay beneficios limitados en su máximo, como son, y. gr.: la participación en las utilidades y la aportación patronal al fondo de la vivienda. Por otra parte, las leyes reconocen también garantías en favor de la clase patronal.

**QUINTA.** El derecho del trabajo es un derecho irrenunciable, por lo que se refiere a los beneficios que otorga a los trabajadores, e imperativo, por cuanto sus disposiciones deben de ser obedecidas.

**SEXTA.-** Puede aceptarse la tesis reivindicatoria que sustenta Trueba Urbina, pero poniendo de manifiesto que sólo en algunos aspectos nuestro derecho laboral tiene tales características. Por lo demás es un derecho burgués, que presume un ambiente capitalista para su aplicación.

**SEPTIMA.-** En el presente se presentaron los indicadores salariales más importantes disponibles para la economía mexicana, detallando sus principales características.

**OCTAVA.-** Se apreció la división del territorio mexicano en las tres zonas económicas para los efectos de la aplicación de los salarios mínimos determinado por la Comisión Nacional de Salarios mínimos

**NOVENA.-** Realice un análisis de la división de las entidades de la Republica en las zonas A, B y C y las combinaciones de zonas como A,C y B.C; dejando en claro las inconsistencias que se pueden presentar en una entidad donde se aplican los salarios correspondientes a las diferentes zonas.

**DECIMA.-** En base a todo lo que he indicado y al análisis que realizo, mi propuesta es sencilla, práctica y directa; consistente en la supresión de la existencia de las zonas como hoy se conocen, y por ende propongo la homologación de los salarios para toda la República Mexicana.

## BIBLIOGRAFÍA

- 1.- CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, México, Porrúa, 1972.
- 2.- CUEVA, Mario de la, Instituciones, historia y principios del derecho mexicano del Trabajo, Buenos Aires, Instituto "Juan B. Alberdi".
- 3.- BARAJAS Montes de Oca, Santiago, Derecho del Trabajo, México, UNAM, 1990.
- 4.- STARR, Gerald, La fijación de los salarios mínimos, Ginebra, Ediciones OIT, 1981.
- 5.- LLOMPART Bennàssar, Magdalena, El Salario: Concepto, Estructura y Cuantía, Colección: La Ley.
- 6.- MORINEAU Iduarte, Martha, ROMAN Iglesias Gonzalez, Derecho Romano, Ed. Oxford U. P.
- 7.- VITTORIO, Valli, Los salarios, Ed. Oikos-Tau
- 8.- FERNANDEZ Franciasca, El salario en especie, Ed. Tirant lo Blanch, S,L..
- 9.- COLINA Robledo, Antonio, El salario, Editorial. Ciss, S. A.
- 10.- DE BUEN Lozano, Néstor. El Derecho del Trabajo. Ed. Porruá, 1994.
- 11.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO

12.- LEY DEL SALARIO MÍNIMO

13.- MICROSOFT ENCARTA 2000.

14.- CONASAMI, “Artículos de la Constitución Política de la Republica y de la Ley Federal del Trabajo referentes a los Salarios Mínimos Legales: Noticias de Prensa sobre Violaciones”, CONASAMI, México, 1964.

15.- “Compendio de Indicadores de Empleo y Salarios”, CONASAMI, México, 2003.

16.- “Salarios Mínimos, Textos Legales y Series Numéricas de 1946 a 1963”, CONASAMI, México, 1963.

17.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Última reforma aplicada publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de noviembre de 2002, México.

18.- Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de junio de 1998. Última reforma aplicada publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de octubre de 2003, México.

19.- INEGI, “Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2004. Síntesis Metodológica”, INEGI, México.

20.- “Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Conociendo la base de datos de la ENOE”, INEGI, México, 2007.

21.- “Metodología de los Censos Económicos 1999”, INEGI, México.

22.- “Síntesis Metodológica de los Censos Económicos”, INEGI, México, septiembre de 2003.

23.- “Síntesis Metodológica del XII Censo General de Población y Vivienda 2000”, INEGI, México, julio de 2003.

24.- Ley del Seguro Social. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995. Última reforma aplicada publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de diciembre de 2001, México.

25.- Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970. Última reforma aplicada publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de enero de 1998, México.

26.- [HTTP://WWW.CONASAMI.GOB.MX/FIG\\_SALARIO.HTML](http://www.conasami.gob.mx/fig_salario.html)

PAGINA DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL