

AJUSTE SALARIAL EN EL VALOR DEL TRABAJO

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *Concepto de salario igual.* III. *Concepto de salario de igual valor.* IV. *Panorama internacional.* V. *Panorama nacional.* VI. *Evolución en el trato remunerativo.* VII. *Conclusiones.*

I. INTRODUCCIÓN

El concepto *salario* como varios otros conceptos del derecho del trabajo ha sufrido algunas modificaciones en los años recientes, no tanto en su contenido jurídico como en su adecuación a los tiempos que corren en materia de relaciones de trabajo. Recordemos que desde la definición que nuestra Ley Federal del Trabajo del año 1931 ofreció en el campo de la remuneración al esfuerzo humano contribuyente del comercio, la industria y los servicios (muy próxima a la que años más tarde aceptó la Declaración de Filadelfia) al salario se le consideró la retribución que debe pagar el empleador al trabajador por virtud de un contrato de trabajo (artículo 84 LFT de 1931), similar a la que el legislador de 1970 ha consignado en la ley vigente, en la que siguiendo las normas internacionales la estima la retribución del trabajo en sí, ya que toda prestación de un servicio debe ser retribuida por quien lo solicite, al no encontrarse obligada ninguna persona a prestarlo sin su voluntad y sin la justa compensación acordada, a menos que se ofrezca gratuito.

La razón del cambio al que se alude se apoya en la circunstancia de que, conforme las normas internacionales del trabajo, los legisladores al ratificar proyectos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han dado unidad al derecho laboral, incorporándolas al derecho usual de cada país, ampliándose en esta forma el campo conceptual de la materia de trabajo con efectos positivos, particularmente en épocas de depresión como la que vivimos.

Ha sido con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial que se inició en Europa una total revisión de muchos aspectos laborales, no todos adaptables a la economía y condiciones sociales de cada nación, pero sí aproximados a las exigencias modernas de los trabajadores en general, de obtener del producto de su trabajo un deco-

roso nivel de vida en lo personal y en lo familiar, aspiración muy justificada y cuya atención ha merecido de parte de los órganos de gobierno un cuidadoso tratamiento que sin vulnerar el desarrollo nacional, permita satisfacer una imperiosa demanda. Este fenómeno ha traído como resultado la búsqueda de soluciones que han obligado a modificar, no de forma substancial pero en cierto sentido indispensable, aquellos aspectos de la relación de trabajo que más han requerido de una adaptación a la época actual.

Cabe aclarar que dicha transformación no ha sido implementada a través de métodos autoritarios sino de consenso, en los que el llamado previo a los trabajadores para exponerles la situación de gravedad en que se encuentra una economía, sean ellos quienes indiquen el camino a seguir o bien acepten sugerencias que permitan llegar a soluciones satisfactorias. Es en este campo donde se mueven en la actualidad los conceptos "salario igual" y "salario de igual valor," que si bien es cierto aún no constituyen una sustitución del concepto tradicional de salario, han modificado en cierta forma los aspectos básicos de la retribución laboral.

II. CONCEPTO DE SALARIO IGUAL

Desde hace varios años viene sufriendo diversas interpretaciones el viejo principio social de que "a trabajo igual salario igual". Nuestra ley del trabajo en su artículo 86 sustenta dicho principio al decir: "A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". Curiosamente para las concepciones laborales que nos rigen resulta más actual la definición de la Ley de 1931 que estableció:

Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tomarán en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste tanto los pagos hechos por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin que pueda establecerse diferencia por consideración a edad, sexo o nacionalidad. (artículo 86 LFT de 1931).

Los teóricos del derecho del trabajo nos dicen que el principio de salario igual por igual trabajo se impuso en los casos de empleos

idénticos desde el punto de vista de su contenido, incluso si no llevaban la misma denominación. Para ellos esta fue la definición que se incorporó en casi todas las legislaciones a partir de la década de los años treinta hasta los años setenta, en los que empezó a modificarse el criterio hasta entonces sustentado.

Este año —argumentan— el gobierno de Gran Bretaña promulgó el *Equal Pay Act*, ley que sólo reconoció la igualdad de remuneración a los empleos cuyo contenido de tareas fuese uniforme o en aquellos que previamente hubiesen sido clasificados como iguales. En Canadá y Estados Unidos de América la disposición legal que rige todavía acepta igualdad de remuneración en *actividades que sustancialmente sean iguales*. En Bélgica y Suecia se empezó asimismo por distinguir entre tareas iguales pero de diferente calidad, sólo que los sindicatos consideraron discriminatorio dividir una misma ocupación en varias categorías, por lo que con posterioridad hubieron de hacerse algunas rectificaciones legales, en las que es la denominación del empleo lo que caracteriza la escala de salarios.¹

La discriminación salarial ha constituido por más de cuatro décadas el conflicto de intereses en esta materia. Dicha discriminación se presenta con inusitada frecuencia en el trabajo desempeñado por mujeres y por trabajadores de cierta edad. En algunos países la discriminación por el sexo la admite la legislación al aceptar que a la mujer se le pague un salario inferior no obstante realice iguales labores que las de trabajadores varones. La forma en la que se ha suavizado la diferencia es muy sutil; por ejemplo: Francia, Gran Bretaña, los Países Bajos e Italia establecen para la mujer prohibiciones en el manejo de cargas, se ha fijado que para ellas el peso específico de las mismas no sea mayor de treinta o treinta y cinco kilogramos; cargas superiores únicamente pueden ser manejadas por los hombres, percibiendo por ello un mayor salario. En labores de pintura, cuando se emplean solventes de alguna peligrosidad o compuestos químicos especiales, se prohíbe que las tareas respectivas las realicen mujeres, destinando esta labor con exclusividad a los varones, a quienes se paga un salario superior.

En el caso de los trabajadores que llegan a mayor edad varían las medidas adoptadas. En algunas leyes se admite la liquidación del trabajador aun cuando no exista causa justificada para su separación; en otras se suprime toda posibilidad de ascenso al establecerse en

¹ Doyle, Patricia, *Methods of Payment in Belgium*, Dublin, Ediciones de la Fundación Europea para mejora de la vida y el trabajo, 1982.

los requisitos para ascender un límite de edad. Por regla general se acepta el cambio de actividad si el trabajador está dispuesto a ello o se le capacita por cuenta del patrono en otra actividad donde pueda conservar su nivel salarial. La única forma aceptada por los sindicatos en las revisiones de las convenciones colectivas, con el fin de no establecer discriminaciones en obreros de una misma especialidad pero con capacidades diferentes en cuanto al desempeño del trabajo, ha sido la creación de categorías especiales a las cuales puede aspirar cualquier trabajador siempre que cumpla con los requisitos asignados. Con la aplicación de este sistema han desaparecido tanto los ascensos por antigüedad como las denominaciones de obrero de primera, segunda y hasta tercera categoría incluidas en los tabuladores. En la actualidad o se tiene capacidad para un determinado puesto o se carece de ella.

El principio moderno de igualdad de salario exige igualdad absoluta de trabajo. Si la finalidad impuesta en los contratos colectivos es sostener el principio de igualdad salarial no es posible estipular salarios mayores a través de un manejo irregular de las categorías. Por ese motivo, antes de fijar las labores que competan a determinada categoría es indispensable tomar en cuenta los siguientes factores: *a)* La actividad concreta a realizar; *b)* Establecer las categorías conforme a dicha actividad; *c)* Precisar la naturaleza de los conocimientos requeridos para ocupar un puesto o comprobar la preparación y eficacia del trabajador; *d)* De resultar indispensable determinada profesionalidad contar con diploma, título o documento que la acredite; *e)* Establecer la cantidad y calidad del trabajo asignado a la categoría; *f)* De fijarse mayor salario a categorías similares, indicar con claridad el motivo de las diferencias, y *g)* Tratándose de trabajos artesanales establecer los caracteres de intensidad y calidad de cada pieza producida.²

En el salario igual por igual labor debe exigirse reconocida igualdad de condiciones y eficacia en dicha labor porque aun cuando el empleo, puesto o trabajo, pueda ser en apariencia el mismo, el rendimiento de los trabajadores puede ser, a su vez, distinto. Además, el término *trabajo igual* se encuentra relacionado y no siempre en forma exclusiva con la identidad de la categoría o designación del cargo, por lo cual se considera ilógico que la simple denominación del puesto represente igualdad de remuneración, al no ser la igual-

² Poruschlege, Hans, *La evaluación de tareas y los sindicatos*, Ginebra, Suiza, OIT, 1991.

dad de jornada, de empleo o de manejo de materiales los únicos factores determinantes del salario, ya que aun dentro del supuesto de que un grupo de obreros preste servicios en similares condiciones, el pago del salario no puede tener efectos redundantes de aplicación general. Debe entenderse que toda igualdad la determina la uniformidad respecto de la cantidad y la calidad del trabajo, elemento base de la remuneración.

Por la razón anterior, como lo ha expresado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a la cantidad del trabajo desempeñado no procede interpretársele tomando en cuenta únicamente la categoría o designación del puesto para el que haya sido nombrado el trabajador, sino también las labores que realmente ejecute. Caso distinto —ha agregado—:

es aquel por el cual, si bien en el contrato colectivo se han definido los requisitos para asignar a un trabajador determinada categoría y remuneración, y con el objeto de beneficiar a otro u otros se les reconoce mayor salario por estimarse que su trabajo lo merece, es evidente que en tal caso corresponde igual retribución a aquellos trabajadores a quienes se haya asignado dicha categoría, pues con ello implícitamente se está reconociendo que la labor respectiva debe ser mejor remunerada.³

En suma, en todas las constituciones examinadas y en gran parte de las legislaciones del trabajo se reconoce el principio general de igualdad en la remuneración por igual trabajo, pero en estas últimas puede apreciarse que el concepto ha venido evolucionando hacia otras consideraciones distintas a la relacionada con la denominación del empleo. Esta evolución se puede apreciar en las tres etapas por las que ha transitado el principio de "salario igual por igual trabajo." En la primera etapa el legislador se acogió a la idea de imponer igualdad de remuneración para todos los empleos considerados idénticos, aceptándose una multitud de gradaciones relacionadas con una misma labor: obrero especialista, obrero de primera, obrero de segunda, etcétera. En la segunda etapa se abrió el compás de la comparación y fueron comprendidos en una misma categoría los trabajos similares sin atender a la gradación que se daba a los puestos en las contrataciones colectivas; en esta etapa era el trabajador quien debía comprobar que realizaba iguales tareas a las de aquel otro trabajador con quien pretendía nivelarse. En la tercera etapa es el

³ Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJ), tesis números 232 y 233, pp. 217 y 218 del Apéndice de jurisprudencia correspondiente a los años de 1917 a 1975.

legislador quien ha profundizado en la cuestión para evitar toda discriminación, al aceptar que la disparidad en los empleos obedece a diferencias estructurales vinculadas con la característica del trabajo, imponiendo en consecuencia distinta valuación a cada actividad desarrollada.

III. CONCEPTO DE SALARIO DE IGUAL VALOR

El trabajo de igual valor, si se desea aquilatarlo en su justa dimensión para comprender el nuevo concepto de salario, requiere de un análisis de comparabilidad respecto a su contenido. Cuatro son los criterios de comparación basada en el valor del contenido de trabajo, tomando en cuenta tanto la contribución del asalariado a la producción como el valor del mercado y la complejidad de cualquier sistema de remuneración que se ponga en práctica. Un análisis suscito de estos criterios los clasifica en:

1. *Valor del contenido de trabajo*

Es la organización interna del trabajo lo que permite la evaluación de los puestos. No es ya con exclusividad el trabajo individual sino el trabajo de grupo lo que cuenta en la asignación de los empleos. Esto hace hoy más difícil la comparación de los puestos si se considera que se otorga mayor valor a la promoción profesional que a la antigüedad, aspecto que por mucho tiempo ha sido factor para el ascenso. La medición de las tareas ha demostrado que la realización por largo tiempo de una actividad repetitiva, no faculta al trabajador el aspirar a una categoría superior con mejor salario si carece de los conocimientos básicos exigidos en esa otra categoría. Un examen de su capacidad demostraría palpablemente la falta de bases indispensables para ocupar otro puesto, que aun cuando se le conozca, requiera de diversos apoyos profesionales para su desempeño.

En México, por ejemplo, se ha acostumbrado cuando se presenta en una empresa cualquier vacante de superior categoría dentro de un oficio específico; otorgar dicha vacante al trabajador más antiguo, ascendiéndolo de operario de tercera a operario de segunda, o corriendo el escalafón del operario de primera para convertirlo, sin otra opción, en operario especialista. Si en el transcurso de un mes (que en nuestra ley no se considera periodo de prueba), se comprueba que el trabajador ascendido carece de la capacidad para el

desempeño del puesto, se le retira y regresa a su empleo anterior, aceptándose a otra persona que pueda desempeñar el trabajo requerido. Esto ya no se da en muchas legislaciones, pues al presentarse la vacante se realiza un examen entre varios trabajadores aspirantes al puesto de ascenso y el que presenta mejores calificaciones es quien obtiene dicho puesto.

Los sindicatos estiman que un sistema de esta naturaleza es discriminatorio. Por esta razón se obliga la preparación previa de todos aquellos trabajadores que desean ocupar posiciones de superior categoría y mejor salario, mediante el establecimiento de cursos de capacitación en el oficio u oficios a los que deseen dedicarse, o se les proporciona el debido adiestramiento en las propias instalaciones de las empresas, con cargo al patrono y durante el tiempo de jornada.

2. *El valor del mercado*

Desterrada la antigua idea de que el trabajo es una mercancía, el legislador se ha negado a su vez a estimar que sea su valor en el mercado lo que permita cualquier evaluación para fijar el salario. Sin embargo, se ha aceptado que al fijarse un cierto salario sea el trabajo de igual valor lo que determine cualquier criterio de comparación. A este método de igualación se le hace partir de una escala de preferencia que aun cuando no ha sido fácilmente admitida por la comunidad obrera, su aplicación deriva del juego de las fuerzas del mercado, sobre todo cuando existe escasez de ciertas aptitudes o calificaciones del trabajador. De presentarse este fenómeno la tasa salarial aumenta de acuerdo con la necesidad de mano de obra calificada, sin que los sindicatos hayan podido argumentar que se discrimina a sus asociados y no se les da oportunidad para mejorar sus condiciones de empleo, al ser la naturaleza intrínseca del puesto lo que determina el salario.

A esto se debe que hoy en día sean los propios sindicatos los que procuren preparar a sus agremiados de modo conveniente, con el fin de que no resulten rechazados cuando se les examine para la ocupación de un mejor puesto con mejor salario. De esta manera, cuando los trabajadores de una profesión escasean ya sea por ausencias o cambio de ocupación, los sindicatos tienen preparados jóvenes que han acudido a centros de capacitación y han obtenido buenas calificaciones, con cuya preparación han evitado perder empleos. Este

sistema ha permitido que el mercado de mano de obra se vea enriquecido acorde a las nuevas exigencias industriales y que sea el propio trabajador quien adquiera por sí mismo el valor comparativo de su trabajo.

3. *Contribución del asalariado a la producción*

Otro sistema utilizado en las tres últimas décadas es el otorgamiento de "primas" al trabajo productivo, siempre que dicho sistema esté abierto a todos los asalariados, esto es, que no exista preferencia por motivo de ambiciones personales o simpatías patronales, al darse con frecuencia estas situaciones en el seno de las empresas. Es natural que alguna persona estime que su desempeño es mejor o más intenso que el de otra u otras y que por ello no sólo aspire a mejor remuneración sino a un trato distinto o al otorgamiento de ciertas consideraciones. La entrega de "primas a la producción" ha impulsado este sistema con algunas variantes.

Por una parte, en los últimos años han desaparecido en varias negociaciones las llamadas "primas de asiduidad, de competencia, de ubicación del empleo, etcétera" para convertirlas en "primas por trabajo de igual valor"; esto es, si una actividad se desarrolla en igual nivel de capacidad y eficiencia, se impone la nivelación en beneficio de todos aquellos trabajadores que en conjunto entreguen idénticos resultados, no así de aquellos que únicamente cumplan con su tarea ordinaria. Por otra parte, el grupo obliga a impulsar el esfuerzo colectivo y a no acostumbrarse al cumplimiento de las obligaciones elementales.

Las legislaciones actuales han aceptado como únicas "primas" salariales las concernientes a la antigüedad, al descanso vacacional, al pago por tiempo extraordinario, la especialización y el trabajo terminal, o sea aquel con el cual se concluye la fabricación de un producto. Respecto a la especialización se hacen algunas gradaciones para distinguir un trabajo de igual valor frente a otro que exija determinados conocimientos o capacidad profesional. En relación con la antigüedad debemos distinguir el criterio adoptado en nuestra ley, ya que al trabajador se le reconoce ésta por cada año de servicios prestados, pero se le entrega la cantidad que haya acumulado hasta el momento de su separación del trabajo, ya sea por renuncia del empleo, o por causa justificada o injustificada. En otras legislaciones la "prima de antigüedad" se aumenta al salario ordinario o al de igual valor, según las condiciones pactadas en los contratos colectivos.

4. Complejidad de los sistemas de remuneración

El terreno en el que se ha avanzado notablemente es en el combate a la discriminación, sea por sexo, por edad o por situación personal. Todas las legislaciones impiden hoy un trato diferente a la mujer o al trabajador que ha llegado a una edad propecta; en estos casos continúa siendo válido el principio de que a igual trabajo en igualdad de condiciones de tiempo y lugar corresponde igual salario. De ahí ha surgido la complejidad de algunas situaciones en la apreciación del trabajo de igual valor. Por ejemplo: en empresas de Europa y Estados Unidos de América se ha permitido el trabajo de la mujer en las minas, observándose que hasta cierto límite de la jornada su rendimiento es igual al del hombre, pero pasado este límite dicho rendimiento baja por razones fisiológicas. No se le disminuye el salario pero en la primera oportunidad se le elimina. En las demandas interpuestas estas trabajadoras han alegado discriminación, pero los jueces han resuelto que no existe tal y que pueden ser nuevamente contratadas si demuestran igualdad de valor en el trabajo que desempeñan.⁴

No es por lo tanto la naturaleza del oficio sino el resultado de la productividad lo que en nuestros días viene imponiéndose en la escala de salarios. En muchas empresas textiles se ha observado este singular fenómeno, pues durante años en cierto tipo de actividades no se contrataron mujeres porque su rendimiento, según se alegaba por los patronos, era inferior al del hombre. Las reiteradas reclamaciones presentadas ante los tribunales por varias trabajadoras y la demostración de que podían desempeñar cualquier oficio en igualdad de condiciones, condujo a los jueces a otorgarles el derecho a la contratación en igualdad al hombre y ahora se les contrata en muchos empleos sin distinción de sexo, solamente con la comprobación de poseer la capacidad, eficacia o conocimientos necesarios para un determinado puesto.

Y lo mismo ha ocurrido con la edad. Gracias al adelanto biológico muchas personas que a los cincuenta años o un poco más habían alcanzado su máximo rendimiento eran retiradas de los empleos. Actualmente ese límite ha avanzado hasta los sesenta años o próximos al retiro voluntario u obligatorio. Los trabajadores aducen que si se

4 Eyraud, Francois, "Igualdad de remuneración y valor del trabajo en los países industrializados", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, Suiza, vol. 112, núm. 2, pp. 235-252.

mantienen de modo permanente medidas correctivas durante el desempeño de su trabajo no existe razón alguna para desplazarlos, pues de presentarse tal situación será problema de aprendizaje o de superación personal el alcanzar cierto niveles pero en forma alguna cuestión de incapacidad. Consideran además que si los delegados de personal y los delegados sindicales poseen la preparación suficiente para estas distinciones, sin duda alguna sus servicios pueden ser utilizados.⁵

IV. PANORAMA INTERNACIONAL

Ha sido en la Unión Europea (anterior CEE), Estados Unidos de América y Japón, en donde se han puesto en práctica diversos sistemas de trabajo que se han traducido en otras tantas formas de remuneración proporcional a la productividad obtenida. Los autores los han clasificado en tres categorías: individual, de grupo y por unidad de tiempo; de ahí lo conveniente de conocer cada uno de ellos antes de llevar a cabo un breve examen de derecho comparado.

1. *Sistemas individuales*

Se les define como la medida del rendimiento utilizado en el cálculo del salario. Algunas leyes los incluyen en el sector de las primas de incentivo, pero otros los subdividen en cuatro sectores, inclinándose por uno u otro, e inclusive por dos de ellos. Dichos sistemas son los siguientes:

- Sistema de mejoría o simplificación del trabajo. Comprenden estudios completos de los métodos que permiten, según la economía de cada país, las adaptaciones al cambio operado en la tecnología y la moderna división del trabajo.
- Sistema de mayor o menor celeridad. Se basa en los periodos de medición del rendimiento humano tanto para evitar se haga un mal inicio de la jornada como impedir al trabajador la recuperación del tiempo perdido, al haberse comprobado que un mal comienzo trae aparejado un irregular desempeño del trabajo. Para evitar estas situaciones se ha considerado preferible el rendimiento proporcional o sea el pago del salario por pieza terminada.

5 OIT, Comisión de Expertos, *Igualdad de remuneración*, Ginebra, Suiza, 1986.

- Sistema estabilizador o de participación. Su característica es el ajuste a las normas de seguridad, al esfuerzo compensado, al tipo de maquinaria empleada y a los métodos de ejecución. El conjunto de estos parámetros determina el costo real de la mano de obra y asimismo el importe real del salario.
- Sistema de varios factores. Es aquel en el cual se combina cantidad y calidad de producción. En su ejecución se atiende más a las innovaciones implantadas en la organización obrero-patronal y a los métodos de trabajo sobre cualquier otro aspecto del rendimiento humano.

2. *Sistemas de grupo*

La adopción de estos sistemas se establece, por regla general, entre sindicatos y patronos, al momento de discutirse las condiciones colectivas de trabajo; no puede ponerse en ejecución la actividad productiva ni la fijación de los salarios si antes no existe pleno acuerdo entre el trabajo y el capital. Son tres los sistemas conocidos:

- Sistemas de colaboración. Cuando se ejecuta el trabajo en equipo por resultar indispensable la colaboración de todos los trabajadores en las diversas fases de fabricación de un producto. Con la finalidad de obtener un rendimiento elevado, se estimula en cada trabajador la ayuda a sus compañeros. El objetivo es sostener un ritmo adecuado de actividad, sin cansancio, alentando en lo posible tareas no deseables pero ajustadas a un interés común. Se ha observado que gracias a este método se reduce el tiempo improductivo y el trabajador presta mayor atención a la actividad que realiza.
- Sistema por tareas. Se conviene entre patronos y trabajadores una tarea fija por jornada, en la que la prima de productividad es igual para todo el grupo. A efecto de mantener uniformidad en las labores se selecciona con antelación al personal y se le imparte el adiestramiento indispensable para evitar desajustes y diversidad de ritmos. Se evitan así las comparaciones, se destierra toda idea de discriminación y se reducen los movimientos de personal. Si por eventualidad se presentan bajas se prepara con tiempo a trabajadores sustitutos.
- Sistemas de sección o departamento. Cuando son varias las tareas a realizar se reúnen las similares y se da adiestramiento previo a los trabajadores. El costo inicial de la mano de obra

es mayor pero se compensa con la preparación de los trabajadores, quienes abarcan mayor número de tareas, supliéndose unos a otros y evitándose la monotonía del esfuerzo. El principal atractivo de esta forma de producción ha sido la simplicidad de las funciones, la reducción del gasto administrativo y la ausencia de problemas de inactividad o ausentismo.

3. *Sistemas por unidad de tiempo*

Son aquellos en los que se implanta cierta flexibilidad en jornadas, salarios y descansos, de acuerdo con la conveniencia manifiesta de algunos sectores de trabajadores. Los dos factores de este tipo de actividad son, por una parte, la estabilización del ingreso; por otra, el control total del tiempo de trabajo. Mediante lo primero se establece un salario fijo, a través del segundo no se marcan jornadas sino tiempo de producción acorde con las necesidades de cada industria. En este tipo de trabajo es posible la interrupción de las tareas y la fijación de un tiempo máximo de labor (de aquí la denominación de tiempo controlado), y si por alguna circunstancia resulta necesario ampliar la jornada varía la remuneración, pero extensiva a todo el grupo o sector, de modo que ningún trabajador perciba mayor o menor salario.⁶

La implantación de estos diversos sistemas ha traído como resultado mayor eficiencia y mejor productividad, aparte el hecho de un adecuado cálculo de costos gracias al rendimiento obtenido. Los trabajadores han sido conformes en ello porque les ha evitado cansancio, monotonía y descansos alternos, pues el incentivo se encuentra en función del tiempo de trabajo y la mejor percepción económica. Para las empresas ha significado abolir los segundos turnos o los turnos extraordinarios, el pago de tiempo extra no siempre aceptado por los trabajadores por regir sus actividades sociales bajo diversos patrones de conducta, así como la división de la productividad dentro de la jornada cuando ésta es indispensable para cumplir compromisos o demanda de productos.

De esta manera, las soluciones legislativas a muchos problemas de remuneración han quedado sujetas a una gran variedad de principios. Tenemos por ejemplo, el caso de Suecia, en donde el *ombudsman* resuelve el caso de discriminación salarial; varias de sus resolu-

⁶ Thurman, J. E. y Kou K., Mayer, *Productividad y un mejor lugar de trabajo*, Ginebra, Suiza, OIT, 1992.

ciones han sido aceptadas por trabajadores y empresas no obstante tratarse del pago de un salario desigual por labores similares. El razonamiento de este funcionario ha sido que la experiencia profesional debe compensarse con mejor remuneración, ya que no puede partirse de un índice común en la ocupación cuando se poseen superiores conocimientos o más elevadas calificaciones en el trabajo. Los jueces han aceptado este criterio y las sentencias de varios juicios laborales se han uniformado en torno a la calidad profesional.⁷

En Gran Bretaña se ha suprimido toda diferencia de salario entre el trabajo del hombre y la mujer que todavía hasta hace pocos años se consignaba en las convenciones colectivas, en donde las tasas salariales eran diferentes para las mujeres no obstante la realización de idénticas labores. En la actualidad a unas y otros se sujeta a exámenes previos antes de asignarles una tarea cuya remuneración es variable, siendo curioso observar que en cierta clase de actividades, si los resultados son iguales, se da preferencia a la mujer y no al hombre. Posiblemente ello esté en función de la actividad a desarrollar.⁸

En España, independientemente de haberse constituido un Fondo de Garantía Salarial que comprende cuestiones de trabajo de igual valor, en el Estatuto de los Trabajadores se hace referencia a los llamados *contratos de formación o práctica* en los que se permite, durante el periodo de preparación de los trabajadores, el pago de salario menor por iguales labores (artículos 11 y 121). Esto fue lo que estuvo en vigor en México durante la existencia del contrato de aprendizaje. Con la incorporación a la UE se han preparado en dicho país modificaciones legislativas relacionadas con la igualdad de salario siempre que en los contratos colectivos se admitan tasas o escalas especiales ajustadas a determinado control de productividad.

En los Países Bajos (Holanda, Bélgica y Luxemburgo) se acepta el nivel de calificaciones para establecer el tipo de remuneración. Con base en este criterio aun cuando se realice el mismo trabajo por dos o más personas, es la calificación otorgada al trabajador lo que faculta al patrono a asignarle un salario mayor o menor. En estos países la remuneración no se fija en función de la similitud ocupa-

7 Ley de fecha 17-XII-79 sobre igualdad de trabajo.

8 Nielsen, Ruth, *Equally legislation in a comparative perspective*, Copenhagen, Dinamarca, Women's Research Center, 1983.

cional sino en el posible resultado de la producción de acuerdo con el nivel de capacidad para el trabajo.⁹

En la Alemania ya unificada los tribunales han castigado severamente la discriminación salarial y los sindicatos han sido estrictos en la defensa de los intereses de sus agremiados cuando se han comprobado remuneraciones desiguales por iguales actividades. Sin embargo, han aceptado el pago de salario igual por trabajo de igual valor, apoyándolo en múltiples clasificaciones, lo que equivale en parte a la variada categorización que se contempla en los tabuladores de nuestros contratos colectivos.¹⁰

Es por tanto sumamente sutil la distinción en el trabajo de igual valor, por lo que a cambio de evitar conflicto surgidos por una indebida interpretación de la escala salarial, se ha preferido sea en las convenciones colectivas donde se implementen los diversos sistemas de remuneración a que se ha hecho mención. Gracias a dichos sistemas ha sido posible llegar a mejores soluciones en aquellos casos en los que las personas estiman realizar idénticas labores a las que realizan compañeros suyos que perciben salarios más altos, al fijarse en forma casuística la naturaleza de cada ocupación.

V. PANORAMA NACIONAL

La legislación mexicana incluye tres requisitos en la aplicación del principio "pago de salario igual para trabajo igual". Ellos son: *a*) el desempeño de un mismo puesto; *b*) la jornada establecida previamente; y *c*) las condiciones de eficiencia o sea la cantidad y calidad de las labores a realizar. Veámoslo:

a) Precisa acreditarse por la persona que reclame salario igual que se trata de idéntica función a ejercer (pailería, pintura, soldadura, mecánica, etcétera); no se permite comparación alguna frente a actividades de distinta naturaleza por lo que resulta esencial la referencia a un mismo empleo. Por otra parte, habiéndose señalado en párrafos anteriores que una de las finalidades del contrato colectivo

⁹ Bélgica. Orden núm. 179 del Ministerio del Empleo de fecha 30-XII-82, que reglamenta el ajuste de tiempo en el trabajo con la finalidad de proveer tanto la distribución de los trabajos disponibles como el pago de salarios por labores de igual valor, mediante convenios obrero-patronales que tramita el propio Ministerio. Holanda: Ley núm. 170 de fecha 01-III-80 que puso en vigor directrices aprobadas por la CEE respecto a la igualdad en el trabajo.

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Los salarios; manual de educación obrera*, 5a. ed., Ginebra, Suiza, 1991.

de trabajo es fijar las diversas categorías de los trabajadores dentro de una empresa, al igual que el salario que corresponda a cada categoría, es por tanto en dicha convención donde procede se haga el ajuste de las normas o reglas a las cuales deberá sujetarse el trabajo, con independencia de la persona o personas que vayan a ejecutarlo. Por este motivo es en los tabuladores que formen parte de la contratación en donde deben quedar precisadas tales categorías y sus respectivos salarios.

b) La jornada es asimismo elemento indispensable en el orden comparativo de igualdad salarial, al ser la propia legislación en donde aparece dividido el tiempo de jornada, clasificándolo en diurno, nocturno o mixto y adjudicando distinto horario para cada uno de estos turnos. En consecuencia, el simple desempeño de las labores en uno u otro turno ya tiene asignado, por disposición legal, diverso criterio compensatorio; el turno nocturno por el hecho de llevarlo a cabo en las horas de la noche; el turno mixto por desempeñarlo parte durante las horas del día y parte durante las primeras horas de la noche. De tal manera, por ejemplo, que tres obreros encargados de una misma máquina o una misma función realizan igual labor, sólo que uno lo hace exclusivamente durante las horas del día en jornadas ordinarias de ocho horas máximo, otro en el turno mixto con obligación de laborar siete horas y media en cada jornada; si a ése se le obliga a cubrir un tiempo de ocho horas habrá que pagarle, en forma permanente, media hora de tiempo extra. En cuanto al obrero de noche cuya jornada se ha fijado en siete horas, si se le obliga a trabajar ocho horas, debe pagársele el importe de una hora extra. Tenemos así tres tipos de salario para la misma labor, por lo que no es el empleo en sí lo que determina el salario sino la jornada durante la cual se desempeña.

c) En cuanto a las condiciones de eficiencia es indudable que todos los trabajadores de una misma categoría deben percibir el mismo salario, porque de otro modo se rompería el principio de igualdad al que se hace mérito y resultaría inútil fijar en el contrato colectivo un tabulador que forme parte del mismo. Los patronos, una vez firmado el contrato colectivo, fijadas las categorías y los salarios correspondientes a cada categoría, no pueden modificar sus términos ni estipular un salario mayor para uno o varios trabajadores de la categoría; de hacerlo la Suprema Corte de Justicia ha sustentado jurisprudencia en el sentido de que cualquier ventaja otorgada deberá extenderse al trabajador que realice iguales actividades, con apoyo en dos razonamientos: uno, que sólo en el caso de demostrarse

que la cantidad o calidad del trabajo que desarrolle el obrero es superior en contenido y resultados a la desarrollada por el resto de los trabajadores, no hay identificación en ambas actividades y por lo tanto es posible establecer distintos niveles de salario; y otra, que tampoco es el patrón quien puede unilateralmente destruir la finalidad de las contrataciones colectivas tratándose de condiciones de trabajo, por cuyo motivo, si por alguna circunstancia modifica esas condiciones, está incurriendo en una violación manifiesta de la cual debe responder, extendiendo entonces la remuneración más alta a los trabajadores a quienes se hayan asignado labores de igual calidad.¹¹

El doctor Mario de la Cueva ha sustentado este criterio al expresar en su obra inicial sobre el derecho mexicano del trabajo que debe sobreentenderse al establecer igualdad en el trabajo que, las condiciones fijadas en una contratación tienen plena uniformidad en materia de cantidad y calidad, al ser ésta la base para fijar el importe del salario, porque de no ser así se carece de apoyo en el requisito legal de identidad exigido en todas las legislaciones que basan en él la distinción de trato. El espíritu de la disposición en tal sentido —agrega— no es otra sino el impedir que dentro de una misma empresa y en un momento dado, dos obreros que desempeñan trabajos iguales y respecto de los cuales concurren las mismas condiciones en cuanto al trabajo desarrollado, sea desigual su remuneración, ya que el requisito de aplicación exige la simultaneidad del trabajo.¹²

Podría aducirse como objeción que el monto de la remuneración que deba pagarse o se pague en determinado empleo no puede ser siempre la misma, puesto que su regulación está sujeta a fluctuaciones de diversa índole, entre otras las variables económicas o la mayor o menor experiencia de los trabajadores; sin embargo, tal objeción resulta ineficaz por cuanto que, sin desestimar que la fijación del monto del salario y sus variaciones se encuentra íntimamente relacionada con toda esa serie de fluctuaciones y circunstancias, sólo cuando una labor requiere calificaciones especiales y esto se compruebe, será posible fijar salario distinto para actividades en apariencia iguales.

11 Suprema Corte de Justicia, Tesis núm. 55, p. 69 del Apéndice de jurisprudencia correspondiente a los años de 1917 a 1975.

12 Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 3a. ed., México, Porrúa, 1949, t. I.

Otra tesis de la Suprema Corte permite aclarar la cuestión. Aun cuando es verdad que el término trabajo igual se relaciona con identidad de categoría —se dice— respecto de los trabajadores de una empresa es ilógica la conclusión de que por esa simple identidad la remuneración que deba pagarse por sus servicios a quienes tengan la misma categoría o designación, deba ser necesariamente igual, ya que no debe tomarse únicamente en cuenta la categoría o designación del puesto para la que hayan sido nombrados los trabajadores sino también las labores que realmente ejecutan.¹³

La tesis es correcta porque el concepto “trabajo igual” de ningún modo puede ser sinónimo de “puesto” o “empleo” al que se dé el mismo nombre. Tal término debe aplicarse a la actividad desempeñada por los trabajadores, como también lo dejó expuesto el doctor Mario de la Cueva, porque de otra manera bastaría que el patrono pusiera nombres distintos a los puestos para que el principio de igualdad deviniera inoperante. Por ello —agregó— es necesario establecer la frase “condiciones de eficiencia también iguales” ya que el *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española* define la eficiencia como la virtud y facultad para lograr un efecto determinado o la acción con que se logra; por cuya razón la igualdad de trabajo no debe ser entendida como una igualdad matemática que no podrá nunca darse en la vida real sino como una situación interrelacionada con los instrumentos reales del desempeño del trabajo.¹⁴

VI. EVOLUCIÓN EN EL TRATO REMUNERATIVO

Tres etapas marcan la lucha sindical en el campo dentro del cual se ha movido el concepto de “salario igual para trabajo igual”: a) La incorporación al concepto de salario de todas las prestaciones otorgadas al trabajador por su labor ordinaria, tanto las hechas en efectivo como las entregadas en especie; b) La comprendida en las diversas revisiones de los contratos colectivos, sujetas la mayor parte de ellas a interpretación de los tribunales de trabajo; y c) La que fija los requisitos legales para establecer cualquier clase de comparación de la labor desarrollada, a la que hoy se acogen la mayor parte de las legislaciones dirigidas a la regulación de las relaciones de tra-

¹³ Suprema Corte de Justicia, Tesis núm. 280, pp. 254 y 255 del Apéndice de jurisprudencia correspondiente a los años de 1917 a 1985.

¹⁴ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1972, t. I, pp. 299-300.

bajo. Una cuarta y quizás una quinta etapas podrían encontrarse en la aplicación de diversas reglas para tasar el salario por trabajo de igual valor.

Primera etapa. Durante el siglo pasado y parte de los primeros años del presente, los sindicatos fueron obteniendo conquistas graduales relacionadas con la remuneración. Una de las primeras fue el otorgamiento de habitación, dado que muchas instalaciones fabriles no se levantaban en lugares próximos a una población sino alejadas de ésta. Para evitar los penosos y largos traslados al trabajo y al hogar, los sindicatos demostraron a los empleadores la conveniencia de construir o dar facilidades económicas para la construcción de viviendas, constituyendo lo anterior una de las iniciales prestaciones adicionales al salario ordinario. Muchas ciudades se formaron al amparo de los centros industriales.

A partir de aquí fueron apareciendo otras prestaciones: a) el transporte de los lugares próximos al domicilio hasta las fábricas, sin costo alguno, así como el regreso al hogar; b) los primeros comedores para la toma de alimentos cuando la jornada se dividía; c) la entrega de vales para obtener artículos de primera necesidad o vales para descuento de mercancías en comercios establecidos; d) "primas" dominicales y "primas" vacacionales; e) "primas" por antigüedad de servicios; y f) gratificaciones e incentivos de productividad. Varias de estas prestaciones no formaban parte del salario, por cuyo motivo la exigencia sindical fue incorporarlas a la remuneración ordinaria.

Segunda etapa. La dinámica de los contratos colectivos condujo, por una parte, a esa incorporación de las prestaciones al salario diario; por otra, a la inclusión de muchos beneficios económicos que fue incrementando la percepción de los trabajadores. Es cierto que en las leyes del trabajo se incluyó la disposición de que a trabajo igual correspondía salario igual, agregándose más tarde el principio de que formaba parte del salario no sólo la cuota diaria fijada en las contrataciones sino todos los pagos hechos al trabajador en forma adicional, siempre que los mismos se entregaran a cambio de la labor realizada, sin establecer diferencias por razón de edad, sexo o nacionalidad, tal y como quedó asentado en la Ley Federal del Trabajo del año 1931.

Si se comparan los contratos colectivos mexicanos con los celebrados por sindicatos de otros países con patronos de sus respectivas locaciones, se advertirá además, la forma en que otros beneficios fueron integrando el concepto de remuneración obrera y campesina. De esta manera el periodo vacacional, por ejemplo, se ha ido am-

pliando con el pago completo de salario por todo el tiempo de descanso. Los sindicatos han obtenido para sus miembros y los hijos de ellos el otorgamiento de becas de formación profesional, además de facilitarles en unión de su familia la formación cultural. Se le ofrecen actividades recreativas y deportivas en calidad de prestaciones especiales. Se evita la competencia desleal entre los propios trabajadores mediante un riguroso tabulador y se convienen salarios de emergencia o subsidios por tareas específicas.

Tercera etapa. Incluye todos los factores de modernidad en el campo de la igualdad salarial. Los dos criterios predominantes desde el punto de vista doctrinal se relacionan, uno, con la discriminación; otro, con la identidad o uniformidad de las labores. Conforme al primero los autores aceptan que ha sido enorme el avance logrado tanto en lo que corresponde al trabajo femenino, como ya se ha visto, como en lo tocante a la edad y la nacionalidad. En cuanto a la nacionalidad (problema que no se contempla en el ámbito nacional) se han dado pasos significativos para la desaparición de esta causal discriminatoria. Existen únicamente diferencia en aquellos países en los que aún no se establecen escalas de valor económico en el pago del salario, al ser las condiciones impuestas en los contratos las que marcan dichas diferencias de remuneración. De ahí que en varios países sean las condiciones de trabajo las que distinguen las actividades y el empleo. Si por alguna circunstancia el nivel de ocupación encaja en determinada categoría, la retribución al trabajador es exactamente la misma, sin acudir a otro tipo de comparación.

La cuarta y quinta etapas corresponden al trabajo de carácter individual y al trabajo de grupo. ¿Cuál es el criterio predominante en cuanto al pago de salario? Tratándose de los sistemas individuales es la profesión el factor que impera respecto al monto del salario incluidas las prestaciones, que a su vez no son uniformes. Tampoco encontramos uniformidad en la legislación pues varía de país a país el criterio de profesionalidad tanto por el grado cultural de la población como por las diferencias étnicas en la vida social. En Alemania, Francia o Gran Bretaña, por ejemplo, se han abierto las puertas a pobladores de las antiguas colonias o de naciones empobrecidas para realizar trabajos inferiores en los que el grado cultural no cuenta sino la aptitud en el trabajo. La ubicación en un mejor nivel cultural es lo único que permite la mejoría salarial sin otro atributo.¹⁵

15 Thurman, J. E. y Kou K., Mayer, *op. cit.*

Los profesiogramas muestran por lo mismo únicamente sectores de actividad: 1. Técnicos, especialistas y auxiliares; con labores propias en cada categoría; 2. Trabajadores de un determinado ramo: a) en contabilidad (oficinistas, cajeros, estadígrafos, actuarios, etcétera); b) químicos, laboratoristas, farmacéuticos, cardiógrafos, radiólogos, enfermeras); c) Unidades médicas (técnicos en servicios de anestesia, en aparatos de electrodiagnóstico, terapistas, etcétera); 3. Transporte (choferes, mecánicos, motociclistas, controladores); 4. Conservación (operarios de mantenimiento, encargados de máquinas, electricistas, plomeros, pintores, albañiles, etcétera); 5. Imprenta (redactores, linotipistas, impresores, heliografistas, etcétera); 6. Trabajo social (técnicos, auxiliares, personal de guardería, encargados de alimentación, etcétera), y 7. Profesionistas (abogados, arquitectos, ingenieros, médicos, químicos, técnicos en informática, economistas, sociólogos, etcétera). Todas estas actividades se remuneran en función de la mayor o menor complejidad del trabajo, conforme la participación de la persona en la ejecución de las tareas o al esfuerzo realizado o en atención al auxilio de equipo accesorio. El parámetro se basa en la medición del valor agregado a la ocupación; a igual medida se paga igual salario.

En cambio en el trabajo de grupo es la labor de conjunto lo que cuenta en la remuneración. Valores previos a la valoración son: el local, el ambiente de trabajo, las condiciones materiales para el trabajo, la plena identidad de los recursos humanos, la formación del trabajador, su actualización y desempeño; la calidad y la productividad como formas de acción y la organización empresarial. Nuevos factores: la vigilancia en armonía, la ayuda de unos a otros trabajadores y la certeza de que cualquier pérdida afecta al grupo. Se dice que todo esto ha concientizado al trabajador y lo ha responsabilizado en su trabajo.¹⁶

Lo anterior ha traído entre trabajadores y patronos un nuevo formato de relaciones laborales que implica una mayor participación obrera en varias decisiones empresariales. Un ejemplo de ello fue lo ocurrido en la empresa japonesa Mitsubischi. Fue presentado a los trabajadores un programa de mejoramiento salarial conforme al cual se solicitaban proposiciones del personal para el impulso de la productividad; tres días más tarde se recibían más de trescientas opiniones objetivas que enriquecieron la organización interna de la em-

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Programación para la mejora del rendimiento en las empresas*, 3a. reimp., Ginebra, Suiza, 1990.

presa, ampliaron el ritmo de trabajo y mejoraron la remuneración general.

En Europa las comisiones mixtas obrero-patronales han puesto en práctica nuevos métodos de trabajo que han elevado el salario, sin llegar a fricciones laborales. Ha podido darse ocupación a la mano de obra desempleada y evitar el desgaste mental y físico. El valor al trabajo constituye el elemento principal al ser dicho factor el que actúa como estímulo o limitante del ingreso al impulsarse en el grupo o equipo una doble motividad: por un lado la cohesión, colaboración o coordinación de todos los trabajadores en función del beneficio colectivo; por otro lado, el destierro de toda idea aislacionista o personal, ya que es el esfuerzo en conjunto lo que arroja el resultado a obtener. No es la mano de obra aislada lo que importa sino el compromiso colectivo de hacer bien las cosas porque un error o un descuido no captado a tiempo trae como consecuencia la pérdida del producto y la necesidad de repetir los movimientos.

VII. CONCLUSIONES

Primera. El concepto "salario" ha sufrido en los años recientes varias modificaciones; al viejo principio de salario igual para trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, se ha agregado una nueva concepción ideológica, el trabajo de igual valor, cuyo análisis de comparabilidad se basa en su contenido. Los autores del derecho del trabajo nos dicen que si bien es cierto el principio de salario igual por igual trabajo se impuso en los casos de empleos idénticos desde el punto de vista de su contenido, hoy son otros parámetros los que se toman en cuenta para el pago de la remuneración del trabajador.

Segunda. Se considera que cuatro son los criterios de comparación respecto del valor del contenido de trabajo: 1. No es ya el trabajo individual sino el trabajo de grupo lo que predomina en la asignación de los empleos. 2. Ha sido desterrada la idea de que el trabajo es una mercancía pero se acepta un nuevo método de comparación, el de la aplicación del salario de acuerdo con el juego de las fuerzas del mercado, sobre todo cuando existe escasez de ciertas aptitudes o calificaciones del trabajador. La necesaria contribución del asalariado a la producción es en la actualidad el elemento de mayor importancia en la productividad y en el beneficio económico que éste reciba. 3. Han desaparecido ciertos incentivos para sustituirlos con las llamadas "primas por trabajo de igual valor" en las que es

el nivel de capacidad y eficiencia del trabajador lo que se estimula. 4. Subsisten únicamente las "primas de antigüedad," al descanso semanal, el pago por tiempo extraordinario, las vacaciones, la especialización y el trabajo terminal.

Tercera. La Unión Europea (antigua CEE), Estados Unidos de América y Japón, han puesto en práctica diversos sistemas de trabajo en los que la remuneración es proporcional a la productividad obtenida. Tres son los sistemas individuales a los que se define como la medida del rendimiento utilizado en el cálculo del salario: a) los de mejoría o simplificación del trabajo; b) el de mayor o menor celeridad laboral, y c) el llamado sistema estabilizador o de participación. Tres son también los denominados sistemas de grupo: a) el de colaboración; b) el sistema por tareas, y c) el sistema de sección o departamento. Finalmente los sistemas por unidad de tiempo son aquellos en los que se implanta cierta flexibilidad en jornadas, salarios y descansos, de acuerdo con la conveniencia de algunos sectores de trabajadores.

Cuarta. En el panorama nacional ha sido la Suprema Corte de Justicia de la Nación la que ha fijado los criterios de comparación en sus numerosas tesis de jurisprudencia. Ha dicho que fijadas en los contratos colectivos las categorías y los salarios correspondientes no pueden modificar sus términos ni estipularse un salario mayor para uno o varios trabajadores de la categoría. De acuerdo con esta tesis resulta posible que dentro de una misma empresa y en un momento dado, dos obreros que desempeñen trabajos iguales, pueden recibir desigual remuneración, ya que el requisito de aplicación de un salario igual exige la simultaneidad del trabajo.

Quinta. Los criterios predominantes en materia de igualdad salarial están íntimamente relacionados, por una parte, con la discriminación por sexo, edad o nacionalidad; por otra, con la identidad y uniformidad de las labores. Para evitar toda desigualdad se establece en las actuales leyes del trabajo una escala de valor económico en el pago del salario, debiendo ser en las condiciones impuestas en los contratos colectivos de trabajo donde se marquen las diferencias de remuneración, que eviten indebidas apreciaciones en el valor del trabajo.