

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

“LA NECESARIA ACTUALIZACIÓN DE LAS NORMAS EN MATERIA DE
SALARIOS MÍNIMOS”

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

MITSI LILI MORALES MIRAFUENTES

ASESOR

DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO

CIUDAD UNIVERSITARIA, CD. MX. 2021



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.

Esta tesis se la dedico:

A mis padres, quienes durante el transcurso de mi vida han sido un gran ejemplo a seguir, quienes con su amor me han acompañado, guiado y apoyado incondicionalmente. Gracias a ustedes soy la mujer que soy.

A Ruben, quien me enseñó lo que significa tener un hermano. Gracias.

A Naomi y Said, quienes son mi motivo de superación y orgullo, quienes me han dado la fuerza para salir adelante y a quienes amo más que a nada en esta vida.

A mi asesor, Dr. Porfirio Marquet Guerrero, muchas gracias por los conocimientos, la paciencia y el apoyo que me ha brindado.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad en nuestro país sufrimos de un grave problema que afecta a la mayor parte de la población, y es el de no poder obtener un salario mínimo lo suficientemente remunerador para solventar una adecuada calidad de vida.

El salario tiene una gran importancia en la economía de la nación debido a que un gran número de la población recibe como único ingreso un salario mínimo y, por lo tanto, es su único medio de subsistencia.

Algunos segmentos del sector público se han preocupado por este problema y como solución, han propuesto que se dé un incremento salarial, sin tomar en cuenta las consecuencias que dicho aumento significaría para algunos empresarios, los cuales son los que principalmente se encargan de dar empleo a la población.

No podemos hablar de un incremento en el salario, si es que no se ha dado un incremento en las ganancias y producción de las empresas, ya que, si no existe ese aumento, les sería insostenible costear ese aumento salarial y quebraría la empresa.

O tendrían que bajar la calidad de los productos y servicios que ofrecen, inclusive en el peor de los casos se verían en la necesidad de despedir a algunos de sus empleados.

Quizás se pueda pensar que los empresarios pueden subir el precio de sus productos y así solventar ese incremento salarial, pero si hacen eso, perderán competitividad frente a algunas empresas extranjeras, debido a que México ha firmado convenios y Tratados Internacionales de Libre Comercio.

Por consiguiente, la población va a ser la que termine pagando las consecuencias y es la que siempre termina siendo afectada.

Capítulo I

Marco Conceptual.

En este capítulo se explicarán diversos conceptos y definiciones del salario, en especial del salario mínimo, con el fin de entender a mayor detalle el significado de dicho precepto y las acepciones que este conlleva; al igual que se conocerán otros conceptos que son de suma importancia al hablar de salarios.

De igual forma se mencionará la clasificación del salario y los factores que influyen para su fijación.

1.1. Definición de salario.

La palabra salario deriva del latín *salarium*, que significa “pago de sal”. El término proviene desde la antigüedad, ya que, en ese entonces, la sal era usada como medio de pago debido a que tenía un gran valor para las personas porque era usada para almacenar comida o para cocinar.

En nuestros días, el salario se conoce como la cantidad de dinero y prestaciones en especie que recibe una persona llamada trabajador por la realización de un trabajo determinado, de otra persona llamada patrón. De acuerdo al artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), se define como:

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

De igual forma existen diversas definiciones de salario, algunas de ellas son las siguientes:

“En el sistema capitalista, el salario es el valor de cambio de la fuerza de trabajo expresado en dinero”.¹

“Salario es, pues, el precio del trabajo alquilado y empleado por un patrón”.²

“El salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del

¹ MENDEZ MORALES, José Silvestre, CUE MANCERA, Agustín, revisor técnico, Fundamentos de economía, Mc Graw-Hill, 2ª. ed., México, 1990, pág. 161.

² LÓPEZ ROSADO, Felipe, Economía política, 38ª. ed., Porrúa, México, 1993, pág. 186.

empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquel”.³

Aunque son diversas las definiciones de salario, todas concluyen en que es una retribución que una persona le entrega a otra persona por la realización de un trabajo.

No obstante, el salario lo fijan libremente las partes tomando en cuenta que la Ley prevé un salario mínimo, el cual debe de respetarse y no debe pagarse menos de lo establecido por la Ley.

Sin embargo, la Ley también establece las diferentes formas en que el salario puede fijarse, ya sea por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, o a precio alzado.

Por otra parte, el artículo 84 de la LFT, menciona la forma en cómo está integrado el salario:

“el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

Este salario integrado, es utilizado para calcular el pago del monto de las indemnizaciones, tomando como base el salario que reciba el trabajador (artículo 89), en un periodo de 30 días promedio.

Otro aspecto importante es que debido a los avances tecnológicos se hizo una reforma muy importante al artículo 101 de la misma ley en el 2012, dicho artículo menciona lo siguiente:

“El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.”

³ CABANELLAS, Guillermo, Tratado de derecho laboral, Tomos I y II, Omega, Buenos Aires, 1968, pág. 214.

Esta reforma es muy importante ya que contempla distintos medios de pago ubicados en nuestra realidad, como lo son el depósito en cuentas bancarias y transferencias electrónicas, dichas formas nuevas de pago suelen ser beneficiosas y más seguras para los trabajadores, debido a que en nuestro país se viven problemas de inseguridad; así que, al realizar el pago de esta forma se está tratando de proteger al trabajador. Por otro lado, si es que existe algún gasto que se cause o se provoque por estos medios alternativos de pago, serán a cargo del patrón.

1.2. Características del salario.

El salario debe ser remunerador, sin que pueda ser menor al mínimo, el cual debe ser suficiente, determinado o determinable, cubrirse periódicamente, pagarse en moneda de curso legal (cuando el pago sea en efectivo) y se pueden dar también prestaciones en especie.

A continuación, mencionaré a que se refiere cada concepto:

- a) Remunerador: Debe ser proporcional a la calidad y cantidad de trabajo, y no podrá ser inferior al fijado como salario mínimo (arts. 5, fracción VI y 85 LFT).
- b) No puede ser inferior al mínimo: El salario no puede pactarse o fijarse por una cantidad que sea inferior al monto establecido como salario mínimo general y profesional, en su caso (art.85 LFT).
- c) Suficiente: Debe efectuarse en condiciones que le garanticen tanto una vida digna como la salud para el trabajador y su familia (art. 3 LFT).
- d) Determinado o determinable: El trabajador debe de conocer la cantidad que va a recibir de salario o en su caso conocer las bases que van a servir para obtener ese cálculo (arts. 25, fracción VI, 82 y 83).
- e) Cubrirse periódicamente: Hay distintas fechas de pago, puede ser diariamente, semanalmente o quincenal (arts. 5, fracción VI y 88).
- f) Pagado en moneda de curso legal: Sólo puede pagarse en moneda de curso legal la parte que se pague en efectivo, y no puede ser sustituido por alguna mercancía, vale, etc. (art. 101).

- g) Prestaciones en especie: Deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo (art. 102).

Estos atributos del salario garantizan que las personas que los reciban puedan tener una seguridad al momento de prestar sus servicios, ya que, nuestra normatividad tiene legislada la forma en cómo deben de pagarse los salarios, tratando de evitar abusos por parte del patrón.

1.3 Clasificación.

El salario se clasifica de distintas maneras, en atención a la forma en que se fija podemos establecerlo de la siguiente forma, encontrando su fundamentado en el artículo 83 de la LFT:

- I. Por unidad de tiempo: Es el salario que percibe el trabajador por el tiempo de trabajo realizado, el monto no podrá ser inferior al mínimo en una jornada de trabajo.
- II. Por unidad de obra: También conocida como pago de salario a destajo, este se fija por el número de unidades que se producen y no por el tiempo que se tardan en realizarlas. La ley menciona en el artículo 83, en su segundo párrafo que:
“Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.”
- III. Por comisión: Aquí se establece un porcentaje sobre el monto o precio de la operación o sobre la tarifa de la unidad vendida. En medida de que el trabajador venda más, el monto de la retribución que recibirá será mayor.
- IV. A precio alzado: El monto que recibe el trabajador se va a medir conforme a la obra que se va a realizar.

- V. De cualquier otra manera: Implica distintas alternativas como salario por viaje, por boletos vendidos, por kilómetros, por funciones, temporadas, salario de actuaciones de los actores y músicos y de los deportistas.

También encontramos al salario en efectivo y en especie:

- I. En efectivo: Es cuando el trabajador recibe el salario en moneda de curso legal.
- II. En especie: Está compuesto por bienes y servicios distintos a la moneda, que se le brindan al trabajador por su trabajo.

De igual forma lo encontramos como integral o integrado:

- Se utiliza para calcular el pago de las indemnizaciones, la definición de este tipo de salario la encontramos en el art. 84 de la LFT, en donde señala que “se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

Estos diferentes tipos de clasificación del salario son muy importantes debido a que señalan los tipos de salario que existen en nuestro país, por su parte nuestra legislación los tiene contemplados y marca las normas bajo las cuales deben de fijarse.

1.4 Salario mínimo.

El salario mínimo es aquella cantidad menor que recibe un trabajador por la realización de su trabajo. Una definición que nos da el autor Cabanellas es la siguiente:

“Se designa como salario mínimo un límite retributivo laboral que no cabe disminuir; la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempo fijados”.⁴

En nuestra legislación se encuentra fundamentado y protegido en la Constitución, en el artículo 123, apartado A, fracción VI y en la Ley Federal del Trabajo de los

⁴ Op.cit. CABANELLAS, Guillermo, pág. 218.

artículos 90 al 97; además de también estar reconocidos en los Convenios de la OIT que México ha ratificado.

Anteriormente el salario mínimo era utilizado como referente económico en otras materias para calcular multas, infracciones, pago de primas, entre otras.

Pero debido a la reforma Constitucional realizada el 27 de enero de 2016, se logró desindexar el salario mínimo, quedando dicha fracción de la siguiente manera:

“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. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza”.

En ese concepto señala que existen dos tipos de salarios mínimos, los cuales 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.

Pero se hace una distinción entre ambos debido a que los salarios mínimos profesionales son diferentes de los mínimos generales, ya que, en los profesionales se les da un mayor salario debido al esfuerzo que significa tener una profesión u oficio y que se deben fijar teniendo en cuenta las condiciones de las distintas actividades económicas.

Por su parte, 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.

Sin embargo, a consecuencia de esa reforma, se creó la UMA (unidad de medida y actualización), la cual va a ser utilizada como referente de unidad de medida, para determinar el pago de obligaciones, etc. Su Ley fue publicada el 30 de diciembre de 2016, en el Diario Oficial de la Federación.

En la Ley Federal del Trabajo, se encuentran señalados los salarios mínimos de la siguiente forma:

“Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores”.

Los artículos 92 y 93 de la Ley mencionan los dos tipos de salarios mínimos que existen (generales y profesionales).

Serán fijados por una Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la cual está integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones (artículo 94 LFT).

En el artículo 95 de la misma ley señala que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita. Más adelante explicaré cómo está compuesta y cuáles son sus funciones.

Por otra parte, en el artículo 97 se establece que los salarios mínimos no pueden tener reducciones, compensaciones o descuentos salvo en las siguientes excepciones:

- I. Cuando se trate de pensiones alimenticias mencionadas en el art. 110, fracción V.
- II. Para el pago de rentas referidas en el art. 151 (sin exceder del 10%).
- III. Para el pago de préstamos del INFONAVIT (sin exceder del 20%).
- IV. Para el pago de créditos del FONACOT (sin exceder del 10%).

En el siguiente capítulo explicaré más a fondo este tema.

1.5 Inflación.

La inflación es un tema muy importante para la economía de un país, ya que es necesario que se mantenga bajo control la misma, porque si se llega a descontrolar, se le considera una amenaza, debido a los graves problemas que ésta conlleva. Se

dicen muchas cosas de la inflación, dejando en claro que es un problema tanto económico como social, pero, ¿qué es la inflación?

Algunas definiciones son las siguientes:

“Es el incremento de precios generalizado en el mercado”.⁵

“Es un aumento del índice de precios, formado por los precios individuales de bienes y servicios”.⁶

“La inflación es un fenómeno típicamente capitalista y que constituye un problema estructural, que afecta a las economías mercantiles; es decir, abarca a la sociedad en su conjunto y depende del funcionamiento total de la economía”.⁷

Como podemos ver, la inflación es el aumento generalizado de los precios de bienes y servicios que hay en un país, entonces la inflación trae como consecuencia la pérdida del poder adquisitivo de las personas.

Si antes podían comprar cierto número de productos o de servicios, después de dicho fenómeno se van a comprar menos bienes y servicios.

Algunas veces la inflación sucede cuando se incrementa la oferta de dinero respecto de la demanda.

Las principales consecuencias de la inflación son:

- La pérdida del poder adquisitivo del salario: Cuando los precios de los bienes y servicios aumentan, pero el incremento al salario no es de la misma proporción que el aumento de los precios, el poder adquisitivo del salario disminuye. Debido a que vamos a poder comprar o adquirir menos bienes y servicios.
- La disminución del ahorro: A consecuencia de la inflación, el dinero va a perder su valor, por lo tanto, va a ser necesario gastar más y ahorrar menos.

⁵ RAMOS ESPINOSA, Ignacio, Introducción a la teoría económica, 2a. ed., Porrúa, México, 2010, p. 244.

⁶ Pejovich, Svetozar, traducción de Eduardo L. Suárez, Fundamentos de economía, Fondo de cultura económica, México, 1985, pág. 162.

⁷ MENDEZ MORALES, José Silvestre, Problemas económicos de México, 3a. ed., McGRAW-HILL, México, 1994, pág. 240.

- Los productos que más se encarecen son los de primera necesidad: Es de esperarse que los productos básicos o de primera necesidad se encarezcan debido a que todas las personas los utilizan y existe una mayor demanda de ellos.

La principal consecuencia de la inflación no sólo es el incremento de los precios, sino la pérdida del poder adquisitivo del salario.

Existe algo llamado “estanflación”, lo cual significa una combinación de inflación elevada y desempleo.

En muchos países este fenómeno se da y a consecuencia de ello, la calidad de vida de las personas disminuye.

Ya sea que en una economía se dé la inflación o la estanflación, los que más la padecen son el sector más vulnerable de la sociedad, que son la clase obrera, ya que muchas veces su único ingreso y patrimonio es su salario, y al disminuir su poder adquisitivo ya no pueden obtener los satisfactores necesarios para una buena calidad de vida.

“Para medir el crecimiento de la inflación se utilizan índices, que reflejan el crecimiento porcentual de una canasta de bienes ponderada. El índice de medición de la inflación es el Índice de Precios al Consumidor (IPC) que en México se le llama INPC (Índice Nacional de Precios al Consumidor). Este índice mide el porcentaje de incremento en los precios de una canasta básica de productos y servicios que adquiere un consumidor típico en el país”.⁸

En nuestro país, el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), mide los precios de la canasta básica de bienes y servicios que consumen las familias mexicanas.

Por otro lado, para que una economía crezca es necesario que exista una tasa de crecimiento del PIB (producto interno bruto), y mientras más alta sea la tasa de crecimiento de la economía, aumentará la producción, por lo tanto, habrá más empleos y así podrán obtener los medios para satisfacer sus necesidades normales.

⁸ Página consultada el 10 de septiembre de 2019.
<https://www.economia.com.mx/inflacion.htm>

1.6 Poder Adquisitivo.

Al hablar de salarios mínimos, debemos de tener en cuenta un aspecto muy importante que influye directamente a la hora de establecer los salarios mínimos, ya que, debido a este se mide la cantidad de bienes y servicios que pueden adquirir las personas que reciben dicha remuneración; y es el Poder Adquisitivo.

La palabra Poder, significa:

“Dominio, impero, facultad y jurisdicción que se tiene para mandar o aptitud para hacer o ejecutar algo (potencia)”.⁹

La palabra Adquisitivo proviene de la palabra adquisición y significa:

“La adquisición significa en términos generales la incorporación de una cosa o de un derecho a la esfera patrimonial de una persona”.¹⁰

Por lo tanto, el termino de poder adquisitivo se refiere a la facultad que tienen las personas de poder obtener bienes y servicios. Una definición que nos da la Real Academia es la siguiente:

“Poder adquisitivo: m. Capacidad económica para poder obtener bienes y servicios”.¹¹

Esto quiere decir que el poder adquisitivo es la disponibilidad de recursos con los que cuenta una persona para poder satisfacer sus necesidades (materiales).

Este tipo de poder está vinculado con los ingresos que dicha persona obtiene, ya que con ese ingreso puede realizar la compra de bienes o servicios.

Para Guillermo Cabanellas, el poder adquisitivo del salario significa lo siguiente:

“significa que el trabajador, no debe medir su retribución por las monedas o billetes que reciba como salario, sino por la cantidad de bienes que pueda adquirir. Es decir que, para

⁹ Capón Filas, Rodolfo, Diccionario de derecho social. Derecho del trabajo y la seguridad social. Relación individual del trabajo, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016, pág. 395.

¹⁰ Diccionario jurídico mexicano: tomo I, A-B México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1982, pág. 105.

¹¹ Diccionario de la Real Academia Española. Consultado el 10 de septiembre de 2019.
<https://dle.rae.es/poder?m=form#DLSxsDX>

una valoración real del salario, hay que proceder a convertirlo teóricamente en especie. De ahí lo imperativo de correlacionar salarios y costo de vida”.¹²

Este concepto me pareció muy importante ya que menciona que se debe de relacionar el costo de vida con los salarios, y por consiguiente se debe de analizar todo el entorno en que se encuentra nuestro país para poder proponer un incremento salarial, no sólo tomar en cuenta un sector de la población sino toda la situación actual.

Por otra parte, existen muchos factores que afectan el poder adquisitivo, ya sea la inestabilidad de la moneda, la inflación, crisis económicas, entre otras.

Por ejemplo, cuando hay inflación en un país, el poder adquisitivo del salario disminuye, debido a que el salario no aumenta o el aumento que se da es mínimo, cosa contraria que sucede con los bienes y servicios ya que se incrementan sus precios, entonces a consecuencia de eso, los trabajadores tienen menos oportunidad de comprar cosas y servicios.

Es muy importante para un país que el poder adquisitivo del salario sea suficiente para garantizar una adecuada calidad de vida para el trabajador y su familia.

En México desde la década de los ochenta, se ha venido dando una problemática con respecto a la pérdida del poder adquisitivo del salario, tanto así que el costo de la canasta básica (conjunto de alimentos que son indispensables para cubrir las necesidades básicas de una persona) es superior a lo que se recibe como pago de salario mínimo. De ahí, la importancia de recuperar el poder adquisitivo del salario mínimo.

Pero para tomar medidas que ayuden a incrementar el poder adquisitivo, se deben de tomar en cuenta diversos factores tanto sociales como económicos, los cuales explicaré más adelante.

¹² CABANELLAS, Guillermo, Tratado de derecho laboral, Tomos I y II, Omeba, Buenos Aires, 1968, p. 217.

1.7 Empresa.

Existen diversas definiciones de empresa, y es precisamente este ente jurídico el que mediante la realización de sus actividades se encarga producir bienes o servicios, y con ello forma parte vital en la economía de un país.

Pero no sólo eso, de igual forma se encarga de proporcionar trabajo a las personas, bueno no precisamente la empresa, más bien es el empresario quien se encarga de dirigir las actividades que se van a llevar a cabo en dicho establecimiento y con ello la realización del trabajo, que provoca una relación laboral, dando así un pago de una remuneración por la realización de alguna actividad, es así que los trabajadores reciben una retribución por la realización de sus labores y obtienen un salario con el cual pueden obtener bienes y servicios para él y su familia.

De acuerdo con Marcela Astudillo, empresa es:

“La unidad económica que contrata factores de producción y los organiza de acuerdo con la tecnología que emplee para producir y comercializar en los mercados bienes y servicios. Las empresas desempeñan un papel muy importante en la economía de los países, ya que toman decisiones sobre qué producir, la cantidad y calidad de los bienes que producen, cómo y con qué los elaboran y para quien están destinados. ”.¹³

El artículo 16 de la LFT menciona que, para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa

También, en el Código Fiscal de la Federación está contemplada una definición en el último párrafo del artículo 16 y menciona lo siguiente:

“Se considera empresa la persona física o moral que realice las actividades a que se refiere este artículo, ya sea directamente, a través de fideicomiso o por conducto de terceros; por establecimiento se entenderá cualquier lugar de negocios en que se desarrollen, parcial o totalmente, las citadas actividades empresariales”.

Por su parte Ignacio Ramos menciona que:

¹³ ASTUDILLO MOYA, Marcela; PANIAGUA BALLINAS, Jorge Federico, colaborador, Fundamentos de economía, México: UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas: Probooks, 2012, pág. 71.

“Empresa es cualquier actividad organizada y dirigida a la combinación de los factores de la producción para la creación, obtención o transformación de bienes económicos”.¹⁴

Los elementos de la empresa son objetivos y subjetivos.

Los subjetivos son el empresario y los trabajadores y los objetivos son los elementos materiales como los bienes que forman el patrimonio de la empresa.

- Empresario: Es el dueño de la empresa
- Trabajadores: Son las personas que se encargan de realizar el trabajo, están divididos por categorías y jerarquías. Tienen movilidad, gracias a un sistema de escalafón, mediante el cual se pueden mover un escalón arriba o abajo según sea el caso.
- Bienes de la empresa: Estos conforman el elemento material y son un conjunto de bienes y derechos como maquinarias, locales, muebles, vehículos, capital, etc.

Como se puede observar, la empresa es un sector importante para la economía nacional, ya que es un sector productivo y les proporciona trabajo a las personas, no obstante, el empresario no sólo le debe de garantizar al trabajador un salario mínimo sino también todos los derechos establecidos en la legislación laboral y en la constitución.

Es importante que en un país capitalista como el nuestro, se busque la forma de fomentar la inversión de empresas en el país para que no se detenga la economía.

1.8. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), se creó por medio de la reforma Constitucional al artículo 123, apartado A, fracción VI, del 22 de noviembre de 1962, de igual forma por las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo de 1931 del 31 de diciembre del mismo año.

¹⁴ Ibídem. Ramos Espinoza, pág.114.

La CONASAMI un organismo que se encarga de fijar y actualizar los salarios mínimos generales y profesionales de nuestro país. Es de integración tripartita (con representantes de los trabajadores, de los patrones, así como del gobierno).

Funciona con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica (artículo 551 LFT).

El Presidente de la Comisión es nombrado por el presidente de la República, así lo dice el artículo 552 de la LFT.

El Consejo de Representantes se integra con la representación del gobierno, compuesto por el Presidente de la Comisión, el cual también es el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno, y de dos asesores, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores o los patrones no hacen la designación de sus representantes, la hará la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en trabajadores o patrones (art. 554 LFT).

La Dirección Técnica está integrada por un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; con el número de Asesores Técnicos que nombre la misma Secretaría; y también con un número igual, determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Asesores Técnicos Auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones. (art. 558).

Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente. Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen (art 570 LFT).

En el artículo 571 de la LFT se establecen las normas mediante las cuales se deben fijar los salarios mínimos, y son las siguientes:

I. Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término que vencerá el último de noviembre para presentar los estudios que juzguen convenientes;

II. La Dirección Técnica presentará a la consideración del Consejo de Representantes, a más tarde el último día de noviembre, el Informe al que se refiere la fracción V del artículo 562 de esta Ley;

III. El Consejo de Representantes, durante el mes de diciembre y antes del último día hábil del mismo mes, dictará resolución en la que fije los salarios mínimos, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica, y las opiniones, estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y los patrones. Para tal efecto podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria;

IV. La Comisión Nacional expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen; y

V. Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación la que deberá hacerse a más tardar el treinta y uno de Diciembre”.

1.9 Normas protectoras del salario mínimo.

El salario mínimo no sólo se encuentra protegido en la Constitución en el artículo 123, apartado A, fracciones VI, VIII, XVII, sino también por las normas protectoras y privilegios del salario, fundamentadas en el TITULO III Condiciones de Trabajo, Capítulo VII Normas protectoras y privilegios del salario, del artículo 98 al 116 de la LFT, de igual forma se encuentran protegidos por los tratados de la OIT de los que México ha ratificado, los cuales mencionaré a continuación.

Las normas protectoras del salario en la constitución son las siguientes:

En la fracción VI, se menciona la definición de salario mínimo, y los tipos que hay (generales y profesionales), no puede ser utilizado como indicador económico, deben ser suficientes para satisfacer las necesidades normales del jefe de familia y van a ser fijados por la CONASAMI.

En la fracción VIII, se establece que el salario mínimo queda exceptuado de embargo, compensación o descuento.

La fracción XXVII señala los tipos de condiciones las cuales serán nulas y por lo tanto no obligaran a los contrayentes, son las siguientes:

“a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo. b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores”.

A continuación, mostraré lo que se encuentra señalado en el Capítulo VII de la LFT en lo relativo a las normas protectoras y privilegios del salario.

El artículo 98 menciona que son los trabajadores los que deben de disponer libremente de su salario, de lo contrario será nula la disposición.

En el artículo 99 se da una protección al salario muy importante, ya que, dice que es irrenunciable el derecho a recibir el salario.

El artículo 100 señala que el pago del salario se debe de realizar directamente con el trabajador, pero que, si por algún motivo se encuentra imposibilitado de realizar el cobro, se le puede entregar el salario a un apoderado, claro mediante una carta poder firmada por dos testigos.

En el artículo 101 se establece que el salario en efectivo debe de pagarse en moneda de curso legal, pero que previo consentimiento del trabajador se le puede realizar el pago por medio de depósito en una cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencia o algún medio electrónico. Este artículo es muy importante porque en nuestro país vivimos mucha inseguridad y realizando el pago de esta forma se le da una protección adicional al trabajador.

En otro párrafo menciona que el trabajador debe de tener conocimiento de las deducciones de pago. También se menciona que los recibos ya sean impresos o digitales de los pagos, deben de tener la firma autógrafa o digital.

En el artículo 102, se establece que las prestaciones en especie deben de ser apropiadas para uso del trabajador y de su familia, y también deben de ser proporcionales a la cantidad que se pague en efectivo.

El artículo 103, señala que se pueden crear previo convenio entre trabajadores y patrones, tiendas y almacenes ya sea de ropa, comestibles y artículos para el hogar. Mientras que en el art. 103 Bis, se establece que el Instituto Nacional para el Consumo de los Trabajadores, dispone las bases para otorgar créditos a los trabajadores y facilitar el acceso para promover el ahorro y la consolidación de su patrimonio.

De los artículos 104 al 109, se establece que va a ser nula la cesión del salario en favor de otra persona (patrón o terceras personas), que el salario no puede ser objeto de compensación, la obligación de pagar el salario no se debe de suspender salvo cumpliendo requisitos establecidos en la Ley, queda prohibida la imposición de multas a los trabajadores, el lugar de pago debe de ser en el lugar donde se realice el trabajo, el pago debe realizarse en días laborables, durante la jornada laboral o en su caso, inmediatamente después de la terminación de la jornada.

El artículo 110, establece los casos en los cuales se puede realizar descuento al salario:

“I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo

143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente. En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos. El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla;

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario”.

En el artículo 111, se establece que aquellas deudas que tengan los trabajadores con sus patrones, no causarán intereses.

El artículo 112, menciona que los salarios no pueden ser embargados (salvo la excepción del art. 110, fracción V).

El artículo 113, señala que los salarios devengados y las indemnizaciones que se les deban a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito.

En el artículo 114, se menciona que el Tribunal rematará y embargará los bienes que sean necesarios para que se lleve a cabo el pago de salarios e indemnizaciones.

En el artículo 115, se señala que cuando sea el caso de un trabajador fallecido, los beneficiarios son los que tienen el derecho de recibir indemnizaciones o de ejercitar acciones en juicio (sin realizar juicio sucesorio).

El artículo 116, establece que está prohibido el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes o de casa de juego de azar y de asignación en los centros de trabajo.

Como se puede ver, el Capítulo VII de la LFT recoge una serie de normas y principios que protegen el salario, defendiendo los derechos de los trabajadores evitando que sufran abusos, tratando así de garantizarle una adecuada calidad de vida para él y su familia.

No obstante, existe una disposición especial referente al salario mínimo, que se encuentra en el artículo 97 de la misma ley y dice lo siguiente: Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V;

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.”

Por otra parte, también se encuentra protegido de manera específica el salario mínimo en el ámbito Internacional por los Convenios que México ha ratificado con la Organización Internacional del Trabajo, los cuales son los siguientes:

- Convenio número 26, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, entró en vigor en nuestro país el 12 de mayo de 1934.
- Convenio número 99, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951, fue publicado en nuestro país en el DOF el día 28 de junio de 1952.
- Convenio número 131, sobre la fijación de salarios mínimos, 1970, fue publicado en nuestro país en el DOF el 18 de abril de 1973.

En el Capítulo III explicaré de qué se trata cada convenio.

1.10. Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un Organismo de las Naciones Unidas especializado, encargado de los asuntos relativos al trabajo, su objetivo principal es promover derechos laborales y protección social a nivel internacional.

Dicha Organización se encarga de redactar convenios y emitir recomendaciones, las cuales forman normas internacionales en materia de trabajo.

Esas normas regulan la forma de fijación de salarios mínimos, jornadas de trabajo, igualdad de género, normas de seguridad social, libertad sindical, entre otras.

Nace como consecuencia de lo que se acordó en el Tratado de Versalles, celebrado en 1919, debido a la necesidad de crear un organismo que se encargara de regular la justicia social en distintos países.

La OIT es de integración tripartita y está compuesta por los siguientes órganos: la Conferencia General de los representantes de los Miembros, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo:

- 1) Conferencia General: Es el órgano supremo de la organización, está integrado por cuatro delegados, dos son los representantes del gobierno y dos representantes de trabajadores y patrones. Establece las normas internacionales del trabajo, adopta el presupuesto de la Organización y elige al Consejo de Administración, entre otras funciones.
- 2) Consejo de Administración: Sus funciones son principalmente ejecutivas y de organización, está integrada por 56 miembros, 28 representan al gobierno (10 a los Estados miembros que tienen mayor importancia industrial y 18 los designan los demás delegados gubernamentales), 14 a los trabajadores y los otros 14 a los patrones. Se renueva cada tres años.

- 3) Oficina Internacional: Está integrada por un Director General, el cual es nombrado por el Consejo de Administración con duración en su cargo de cinco años. Se encarga de proporcionar y recabar información, realizar estudios entre otras. La oficina internacional del trabajo, tiene sede en Ginebra, Suiza, es responsable del conjunto de actividades que lleva a cabo la OIT con la supervisión del consejo de administración y la dirección del director general.

El 12 de septiembre de 1931, México ingresó a la Organización Internacional del Trabajo, ha ratificado 79 Convenios, de los cuales 67 están en vigor y 8 han sido denunciados.

En el Capítulo III de esta tesis está desarrollado con más detalle la organización y estructura de la OIT.

CAPITULO II

Marco Histórico.

En este capítulo se hará mención de los antecedentes históricos de los salarios mínimos, tanto universales como nacionales, haciendo énfasis en las reformas que se fueron dando con el paso de los años en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en la Ley Federal del Trabajo debido a los cambios económicos y sociales por los que ha atravesado nuestro país.

Dichas modificaciones se realizaron con la intención de proteger a los trabajadores y al salario mínimo, desafortunadamente algunos de esos cambios no cumplieron con el objetivo esperado y por consiguiente se han tenido que seguir haciendo modificaciones para tratar de hacer que se incremente la retribución que reciben los trabajadores y así poder tener una mejor calidad de vida con un mejor poder adquisitivo.

2.1. Antecedentes Universales.

Para poder hablar de salarios mínimos debemos de conocer cómo fue que surgieron, no sólo en nuestro país, sino cuál fue su origen a nivel mundial, así encontramos entre los antecedentes más remotos en relación al salario mínimo, la Ordenanza que fue dictada por el Rey de Francia Juan el Bueno en el año 1351, en la cual se fijaba un salario máximo para los trabajadores.

Por otro lado, en Inglaterra se dio el Estatute of Labourers, la cual fue una Ley aprobada por su parlamento en el año de 1351 cuyo Rey era Eduardo III, en dicha Ley además de fijarse un salario máximo también se les prohibía a los trabajadores abandonar su lugar de trabajo para buscar un salario mejor.

Como se puede ver, en un principio no se establecía un salario mínimo, más bien era un salario máximo, el cual se trataba de regular y era la cantidad máxima que se le podía pagar a un trabajador por la realización de su trabajo, dejándolos sin la oportunidad de buscar otro trabajo en dónde pudieran recibir una mayor retribución

por su trabajo, debido a que en ese entonces la prioridad de los gobernantes se centraba en promover la protección de la economía de las personas que estaban en el poder o de las que pertenecían a su clase socioeconómica- productora, dejando desprotegidos a la clase de nivel inferior.

Posteriormente algunos filósofos cristianos tuvieron ideas sociales con respecto a los trabajadores, esas ideas las utilizaron algunas organizaciones políticas.

Santo Tomás de Aquino fue uno de los primeros en hablar sobre un cambio en el sistema, ya que él pedía un precio justo a la mano de obra.

Para la segunda mitad del siglo XVIII, con la aparición de la llamada revolución industrial, la cual significó un gran avance tecnológico en el ámbito laboral, debido a que se implementó el uso de maquinarias, permitiendo así, por un lado, incrementar los niveles de productividad, pero por el otro, las personas que trabajaban en fábricas tenían que trabajar en lugares de alta peligrosidad e insalubridad, trayendo como consecuencia un incremento de enfermedades y accidentes en el trabajo.

En esa época surgieron diversos pensadores y escritores que hablaron sobre las consecuencias económicas y sobre el capitalismo que surgió debido a este desarrollo industrial. Algunos de ellos criticaron la forma de explotación del hombre y pensaban que era necesario que se realizaran cambios en las condiciones de trabajo, así como la necesidad de que los trabajadores tuvieran derechos y un mayor salario.

En Francia, en el Congreso de París de 1880, el Partido Socialista votó una resolución favorable para pedir el establecimiento de un salario mínimo por ley.¹⁵

En el Estado de Victoria, en Australia se aprobó una enmienda a la Ley de fábricas en 1896, la cual establecía una tabla de salarios mínimos para los trabajadores de las industrias que consideró que recibían salarios muy bajos.

¹⁵ Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del trabajo, 18ª. ed., Oxford University Press México, 2017.

Por otra parte, en Nueva Zelanda, en 1890 hubo una huelga marítima, la cual provocó que allí se aprobase el salario mínimo. Y fue regulado por la Ley de Arbitramento y Conciliación Laboral de 1894.¹⁶

Como podemos ver fueron varios países los que desde hace mucho tiempo intentaron regular los salarios mínimos, ya que, al no contar con una regulación, surgían problemas, y por ello es necesario contar con Leyes que protejan y garanticen un salario mínimo.

2.2. Antecedentes Nacionales.

En el inicio del siglo XX, existía una inquietud política y social, la cual estalló en la Revolución de 1910, debido a la explotación y malos tratos de los trabajadores y campesinos por parte de sus patronos, sin que existiera alguna legislación laboral que los defendiera de dichos abusos.

Las clases sociales estaban muy marcadas, ya que sólo los latifundistas, la iglesia y los extranjeros eran los que gozaban de los privilegios y del dominio de la tierra. Los campesinos vivían en una situación de miseria y la clase media no podía subir de nivel debido a impedimentos impuestos por la clase alta.

Es así, que entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, los obreros mineros de Cananea, en el Estado de Sonora, declararon una huelga para obtener mejores salarios, pedir una jornada de ocho horas y exigir la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos, suprimiendo los privilegios que se les otorgaban a los trabajadores extranjeros.

Pero el gobernador Izábal reprimió ese movimiento con ayuda de tropas extranjeras, provenientes del vecino Estado de Arizona de los Estados Unidos de América.

Entre septiembre y noviembre del mismo año, los empresarios de las fábricas de hilados y tejidos en Puebla y Tlaxcala, impusieron un reglamento de fábrica, cuyas cláusulas eran deplorables, inhumanas y sin ningún derecho para los trabajadores,

¹⁶ Cfr. <https://es.calameo.com/read/003505470da650e55a5b2>

sólo restricciones; en consecuencia, los trabajadores lo rechazan y se declaran en huelga.

Entonces los empresarios declararon un paro general, así que los obreros acudieron con el Presidente de la República, el general Porfirio Díaz, para que llevara el arbitraje del conflicto, pero les da la razón a los empresarios, lo único que consiguen los obreros es la prohibición del trabajo de los menores de siete años, y les ordena regresar a trabajar.

Los obreros de Río Blanco, Veracruz, se negaron a regresar a trabajar, así que hicieron un mitin enfrente de la puerta de la fábrica, de igual forma saquean la tienda de raya; pero son reprimidos por la fuerza pública, trayendo como consecuencia un saldo elevado de muertos y heridos.

Por otra parte, el primero de julio de 1906, estando en el exilio en San Luis Missouri, Estados Unidos, el Partido Liberal Mexicano, con Ricardo Flores Magón como su presidente, publicó un manifiesto que contiene el programa más importante pre-revolucionario, en favor del derecho del trabajo y constituye la base ideológica de la revolución mexicana en esta materia, ya que en él se encuentran algunos de los principios e instituciones de nuestra declaración de derechos sociales y el fundamento del artículo 123 constitucional.

El documento propone reformas a los problemas agrarios, políticos y de trabajo que existían en nuestro país; en cuanto al capítulo dedicado al trabajo se llama “Capital y Trabajo” y menciona lo siguiente:

“21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de \$1.00 para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26.- Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27.- Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes del trabajo.

28.- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.

- 29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.
- 30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas a que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.
- 31.- Prohibir a los patrones, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea como dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.
- 32.- Obligar a todas las empresas o negociaciones á no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.
- 33.- Hacer obligatorio el descanso dominical.”¹⁷

El programa del Partido Liberal Mexicano, constituye el documento más importante del periodo pre-revolucionario desde el punto de vista del derecho del trabajo, ya que propone remediar los problemas que existían entre los patrones con sus trabajadores, estableciendo una legislación adecuada, garantizándole al trabajador derechos, para que tuvieran mejores condiciones de trabajo y, por otra parte, establecer prohibiciones a los patrones para que no abusaran de su poder.

Es preciso mencionar que en ese programa se estableció un salario mínimo, contemplando que de acuerdo con la región en donde se diera la relación del trabajo (“en donde la vida fuera más cara”), se les tenía que pagar un poco más.

Ese tipo de medida es muy importante ya que se les trató de garantizar a los trabajadores una retribución mínima para que pudieran vivir, evitando la explotación de la mano de obra y las cantidades miserables que se les pagaba en dichos tiempos.

Sin embargo, los conflictos continuaron debido a la desigualdad social y política, así que el 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero proclamó el Plan de San Luis, mediante el cual, desconoce el régimen porfirista, con su principio de “no reelección” y también busca el restablecimiento de la Constitución; llamando al pueblo a que tomaran las armas el 20 de noviembre de 1910. Cuando Madero llega a ser Presidente (06 de noviembre de 1911) no logra introducir una tendencia o reforma social determinada defraudando así, las esperanzas de los campesinos que creían

¹⁷ Página consultada el 26 de mayo de 2020.
<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/CH6.pdf>

en él, y para el año de 1913 es traicionado por Victoriano Huerta y es asesinado; usurpando así el poder.

Esos hechos provocaron que, en ese mismo año, Venustiano Carranza, gobernador de Coahuila, desconociera la legitimidad del Presidente, proclamando el Plan de Guadalupe, en el cuál pedía el restablecimiento de la Constitución violada. Y se convocó a las entidades federativas a luchar por sus derechos. A su ejército se le llamó Constitucionalista.¹⁸

Cuando el general Victoriano Huerta reconoce el triunfo de la Revolución constitucionalista, abandona el país. Venustiano Carranza toma el mando y en septiembre de 1914 convocó a un congreso constituyente.

Del movimiento de Carranza surgieron la Constitución de 1917, la declaración de derechos sociales y el derecho del trabajo.

2.3. Leyes Laborales Preconstitucionales de los Estados, en relación a los Salarios Mínimos.

Se expidieron diferentes Leyes Laborales de los Estados de la República Mexicana, antes de que fuera promulgada la Constitución de 1917, que incluso algunas de ellas sirvieron como referencia del artículo 123 constitucional hasta hoy vigente. Algunas de esas leyes contemplaron la protección del salario mínimo, y son las siguientes:

El 8 de agosto de 1914, en Aguascalientes fue decretada la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas, el descanso semanal fue implementado y se prohibió cualquier tipo de reducción de salarios.

El 15 de septiembre de ese mismo año, en San Luis Potosí se expidió un decreto el cuál fijó los salarios mínimos.

¹⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I, 26ª. ed., Porrúa, México, 2009.

Cfr. DE BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo, Tomo I, 23ª. ed., Porrúa, México, 2012.

El 19 del mismo mes y año, en el Estado de Tabasco, se establecieron los salarios mínimos, hubo una reducción en la jornada laboral a ocho horas y las deudas de los campesinos fueron canceladas.

El 28 de diciembre de 1915, en el Estado de Jalisco, se redujo a 9 horas la jornada laboral, se les prohibió a los menores de 9 años trabajar, se establecieron salarios mínimos de campo y de ciudad, se estableció la protección al salario, se contempló el trabajo a destajo, la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 19 de octubre de 1914, en Veracruz, se expidió la *Ley del Trabajo del Estado*, en la que se estableció, como jornada máxima de 9 horas, el descanso semanal, se fijó un salario mínimo, se aceptó la teoría del riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección del trabajo y los tribunales del trabajo llamados Juntas de administración Civil.¹⁹

En 1915, en el Estado de Yucatán, el general Salvador Alvarado expidió las leyes que se conocen con el nombre de *Las cinco hermanas*: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, un intento de socialización de la vida.

La Ley del Trabajo reconoció algunos de los principios que más tarde integrarían el artículo 123 Constitucional, y que también sirvió de fundamento para la elaboración de otras leyes, incluso de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En estos ordenamientos se regularon el salario, el contrato individual del trabajo, la participación de las utilidades, los contratos especiales, el trabajo de las mujeres y de los menores, el reconocimiento de la libertad sindical, del contrato colectivo de trabajo, del derecho de huelga, entre otros.

2.4. El sistema de salarios mínimos en el texto original del artículo 123 Constitucional.

El 26 de diciembre de 1916, al discutirse en la vigésimo tercera sesión llevada a cabo por el Congreso Constituyente en Querétaro, el tercer dictamen referente al

¹⁹ Cfr. op.cit.

Cfr. DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Individual del trabajo*, 22a. ed., Porrúa México, 2015.

proyecto del Artículo 5º de la Constitución, se designó una Comisión Especial que se ocupara de redactar el proyecto dedicado al trabajo, esto fue propuesto por un grupo de Diputados, los cuales querían incluir en la Constitución un título dedicado al trabajo, por lo que después de algunos trabajos, se formuló el proyecto del Artículo 123.

“En diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y de Yucatán presentaron reformas al proyecto en las que propusieron algunas normas concretas en favor de los trabajadores, como el principio de la jornada máxima de ocho horas, el descanso semanal o hebdomadario, así como la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los menores. A partir de entonces, diversos diputados debatieron en las sesiones del Congreso Constituyente, algunos defendiendo las posiciones tradicionales y con ello el proyecto original, como Fernando Lizardi, quien fuera catedrático y director de la Facultad de Derecho de la UNAM; otros proponiendo reformas para incorporar expresamente los derechos laborales a la Constitución, como Héctor Victoria de Yucatán; Heriberto Jara de Veracruz; Froylán Manjarrez de Puebla, quien planteó que se dedicara un capítulo o título de la Constitución a las cuestiones de trabajo; Alfonso Cravioto de Hidalgo, quien propuso la idea del derecho constitucional del trabajo como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre. Una vez que Carranza tuvo noticia del debate, encargó a José Natividad Macías, diputado por el estado de Guanajuato, que apoyara la adopción de un título especial sobre el trabajo, constituyéndose una comisión con Pastor Rouaix, entonces secretario de Fomento, el licenciado Lugo y el diputado Rafael de los Ríos del Distrito Federal, que formuló el anteproyecto que después de algunos cambios y ajustes se convirtió en el artículo 123, el cual fue aprobado el 23 de enero de 1917 por unanimidad de votos”.²⁰

Como podemos ver, después de un arduo trabajo y de varias discusiones y modificaciones, se aprobó el artículo 123 constitucional, regulando así el Derecho Mexicano del Trabajo y con ello dando una protección a aquellos hombres que sólo sabían de explotación y malos tratos.

El texto original del artículo 123, que data de 1917, en las fracciones VI, VIII y IX, de la CPEUM, mencionaba la regulación del salario mínimo en los términos siguientes:

“Título Sexto.

Del trabajo y de la previsión social.

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

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracc. VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.”

²⁰ Libro consultado en Internet, el 20 de marzo de 2020: [Kurczyn Villalobos, Patricia](https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf) Coordinadora, Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2014, p. 262.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>

Como se puede apreciar, la Constitución de 1917 le dio una protección al salario mínimo ya que menciona cómo se debe fijar, al igual que no permite que se le realicen descuentos, embargos o compensaciones de ningún tipo, incluso también establece que autoridad es la que tiene la facultad de fijar los salarios mínimos, así como la participación en las utilidades.

Es muy importante señalar que desde el momento en que fue creada nuestra Constitución se haya establecido una protección al salario mínimo, ya que con esas medidas se trató de garantizar una protección a dicho salario, para que la retribución que recibiera el trabajador como jefe de familia por su trabajo pudiera ser suficiente para satisfacer sus necesidades normales y mantener una adecuada calidad de vida para él y su familia; convirtiéndose así nuestra Constitución en protectora de derechos sociales y en especial, protectora de los derechos del trabajador.

2.5. Leyes del Trabajo de los Estados de 1917 a 1928.

El lapso de 1918 a 1928, los Estados de la República expidieron una serie de Leyes en materia Laboral.

El Estado de Veracruz el día 14 de enero de 1918, expidió su Ley del trabajo la cual fue muy importante trayendo consigo grandes beneficios, como el derecho de huelga, la libertad sindical, condiciones de trabajo, también mencionaba disposiciones sobre el salario, Mario de la Cueva lo menciona de la siguiente forma: “No solamente es la primera de la República, sino que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es la primera de nuestro Continente; se completó la Ley con la de 18 de junio de 1824 y fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, más aún, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley federal del trabajo de 1931”.²¹

El Estado de Campeche, el 21 de diciembre de 1917 expidió su Código del Trabajo y años más tarde, el 30 de noviembre de 1924 expidió la Ley del Trabajo.

En Yucatán se expidió una Ley el día 2 de octubre de 1918, la cual estaba basada en la Ley de Veracruz anteriormente mencionada.

²¹ Op.cit. DE LA CUEVA, Mario, p.50.

Fue el 16 de septiembre de 1926 cuando es modificada la Ley de 1918, dichas modificaciones fueron en materia de huelga y sindical; estableciéndose de igual manera un arbitraje previo y obligatorio.

Hubo más Estados que legislaron en materia Laboral, y fueron los siguientes:

“El Estado de México en 1918; Sonora en 1918 tres veces y una más en 1919; Nayarit en 1918 en dos ocasiones y una en 1929; Yucatán en 1918 y en 1926; Sinaloa dos veces en 1920; Coahuila en 1920 y 1926; Guanajuato en 1921, 1922, dos en 1923 y dos en 1924; Michoacán en 1921; Puebla en 1921; San Luis Potosí en 1922, 1923, 1925 y 1926; Chihuahua, Durango y Querétaro en 1922 Jalisco en 1923; Nuevo León en dos ocasiones en 1924; Hidalgo dos leyes en 1925 y una en 1928; Tamaulipas en 1925; Oaxaca y Tabasco en 1926; Chiapas y Zacatecas en 1927, así como Aguascalientes en 1928”.²²

Como podemos observar fueron varios Estados los que de alguna manera trataron de regular las condiciones y relaciones laborales conforme a lo que estaba establecido en el artículo 123 constitucional, para dar solución a las situaciones que vivían en sus respectivas Entidades Federativas.

2.6. Reforma Constitucional de 1929.

Debido al incremento en la industrialización y en el número de conflictos en ramas de actividad de jurisdicción federal que se estaba dando en México en los años siguientes a la promulgación de la Constitución, fue necesaria la creación de un ordenamiento legal que se encargara de regular todos los aspectos en el ámbito laboral.

En noviembre de 1928, a iniciativa del Poder ejecutivo, por medio de la Secretaría de Gobernación, se reunió una asamblea obrero-patronal con la finalidad de discutir un proyecto llamado *Código Federal del Trabajo*, el cual representó el primer esfuerzo por tener una legislación federal del trabajo, aparte de lo que ya estaba establecido en la CPEUM de 1917, pero fue rechazado, esta iniciativa fue debido a

²²Ibidem, VILLALOBOS, Patricia Kurczyn, pág. 263.

la problemática que se dio en conflictos de las industrias y la necesidad de que existiera una sola legislación laboral para todo el país.

El 6 de septiembre de 1929, se hizo una reforma constitucional a los artículos 73, fracción X y 123 en su párrafo inicial, para establecer que la expedición de la legislación reglamentaria en materia laboral le correspondería exclusivamente al Congreso de la Unión.

Con la finalidad de que se lograra federalizar la legislación en materia del Trabajo y se resolvieran los problemas suscitados.

2.7. Ley Federal del Trabajo de 1931.

Pasaron casi dos años, del año de 1929 para que se expidiera la primer Ley Federal del Trabajo.

“En ese lapso se elaboraron dos proyectos, que se conocieron entre los estudiosos de la materia como “Proyecto Portes Gil” y “Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo”, el último de los cuales fue obra principalmente del licenciado Eduardo Suárez, mismo que después de ser aprobado por el presidente de la República, el ingeniero Pascual Ortiz Rubio, fue enviado al Congreso de la Unión, resultando aprobado con algunas modificaciones a principios de agosto de 1931”.²³

El primer Proyecto de Código Federal del Trabajo, se presentó en julio de 1929, redactado por una Comisión, la cual estaba integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu, por encargo del entonces Presidente Emilio Portes Gil.

El segundo proyecto, que ya lleva el nombre de Ley, fue presentado por el Lic. Aarón Sáenz, Secretario de la Industria, Comercio y Trabajo.

No obstante, es hasta el 18 de agosto de 1931, cuando se expidió la primer Ley Federal del Trabajo.

Esta Ley fue bien elaborada ya que reguló los aspectos principales del derecho del trabajo, tanto los individuales, como colectivos, administrativos y procesales, incluyendo los principios del derecho del trabajo.

Los legisladores de esa época realizaron un enorme esfuerzo para lograr la implantación de los salarios mínimos, y el artículo 99 decía lo siguiente:

²³ Ibidem, VILLALOBOS, Patricia Kurczyn, p. 265.

“Salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación, y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario. Para los trabajadores del campo, el salario mínimo se fijará teniendo en cuenta las facilidades que el patrón proporcione a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, corte de leña y circunstancias análogas, que disminuyen el costo de la vida”.

El art. 99 traducía lealmente el pensamiento del artículo 123, pues hablaba de las necesidades normales del trabajador como jefe de familia, pero el art. 416 señaló los elementos que debían acopiarse para la determinación de los montos, entre ellos; “El presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador”.²⁴

En el art. 100, se estableció que el salario mínimo no podría ser objeto de compensación o descuento.

Esta Ley reguló las Comisiones Regionales, las cuales estaban facultadas para determinar el salario mínimo en su respectiva zona, así como el procedimiento por el cuál debían fijarlo (artículos 414 al 428).

2.8. Reforma Constitucional y Legal de 1962.

El sistema que se había establecido para la entonces fijación del salario mínimo se vio rebasado por los cambios sociales y económicos que experimentó el país, por lo que, en el año de 1962, siendo Presidente de la República Adolfo López Mateos promovió la reforma a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo de 1931, en relación a los salarios mínimos.

En la exposición de motivos de la iniciativa del Presidente, quedó muy clara la justificación de la reforma y es la siguiente:

“Los salarios mínimos son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social. Su fijación por Municipios, conforme al sistema actual, se ha revelado insuficiente y defectuoso... El crecimiento económico del país no ha respetado la división municipal, habiéndose integrado, por el contrario, zonas económicas... Por otra parte, el desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra, que requiere una consideración adecuada para estimularla...”

²⁴ Op.cit. DE LA CUEVA, Mario, p. 310.

Fue entonces que el 21 de noviembre de 1962 se realizó una reforma a la Constitución, mencionaré la que es referente a los salarios mínimos, la cual fue la realizada al artículo 123, apartado A, fracción VI. Quedando en los siguientes términos:

“Fracción VI: Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades. Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con Representantes de los Trabajadores, de los patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales”.

Como parte de la reforma constitucional se crearon los salarios mínimos profesionales, los cuales se aplicarían en ramas determinadas de la industria, del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales, dando así la oportunidad de que gane más quien sabe un oficio o quien tuvo una capacitación para el trabajo. De igual forma se cambió el sistema político de determinación de los salarios introduciendo el término de “zona económica” y se suprimieron las Comisiones Municipales. Se hizo también una mención de un salario mínimo para los trabajadores del campo, el cuál debía de ser adecuado a sus necesidades.

Para regular las normas de fijación del salario mínimo, se creó la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, de integración tripartita, con representantes de los trabajadores, de los patronos, así como del gobierno, la cual debían aprobar la resolución de las Comisiones Regionales (igualmente de integración tripartita), para poder fijar los salarios mínimos.

Dicha Comisión Nacional, debía ser permanentemente, que procedería a la demarcación de las zonas económicas, al igual que se encargaría de efectuar los estudios necesarios para conocer las necesidades de los trabajadores, así como las condiciones sociales y económicas de la República Mexicana, siendo así, una instancia definitiva.

2.9. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Después de casi 40 años de vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se abrogó, quedando en su lugar la LFT de 1970. Esta nueva Ley se dio debido a que la realidad social de ese entonces superó lo que estaba establecido en la Ley anterior, ya que hubo un cambio en el ámbito laboral, puesto que se contaba con novedosos avances tecnológicos y en consecuencia se crearon nuevas formas de trabajo.

Por otra parte, el incremento de la población también fue un factor importante para que se creara la nueva Ley Laboral.

La Comisión Redactora también tomó en cuenta los criterios jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) y los Convenios Internacionales aprobados por la OIT y ratificados por México.

La nueva Ley del trabajo fue resultado de un arduo esfuerzo, cuyo principal autor intelectual de dicho ordenamiento fue Mario de la Cueva, quien relató cómo fue el proceso de elaboración:

“En el año de 1960, el presidente López Mateos designó una comisión para que se preparara un anteproyecto de la ley del trabajo, y la integró con el secretario del Trabajo y Previsión Social, licenciado Salomón Gonzales Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal, licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano y con el autor de este libro...

Al iniciarse el año de 1967, el nuevo Presidente de la República, licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrada con las mismas personas que mencionamos en el párrafo anterior y con el licenciado Alfonso López Aparicio, a fin de que preparara un segundo proyecto....

Con las observaciones de los trabajadores y los empresarios y con las sugerencias que había recibido de otros sectores, la comisión redactó el proyecto final, al que hizo preceder de una *Exposición de Motivos*. En el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la República envió a la Cámara de diputados la *Iniciativa de nueva ley federal del trabajo*. Fue entonces cuando se escenificó ante las *Comisiones unidas de diputados y senadores* un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes”.²⁵

La Nueva Ley se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 1. de abril, pero entró en vigor el 1 de mayo de 1970, con la excepción de algunos preceptos ya que por su contenido entraron en vigor unos meses después.

Esta Ley comprende el aspecto sustancial y procesal del derecho laboral e incluye cuestiones de previsión social.

²⁵ Ibidem. Mario de la Cueva, pág. 55-59.

El artículo 90 de esta nueva Ley quedó en los siguientes términos:

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

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

Algo importante es que en el artículo 93, se estableció que los trabajadores del campo disfrutarían un salario mínimo adecuado a sus necesidades, dentro de los lineamientos señalados en el art. 90.

Menciona también que, los salarios mínimos van a ser fijados por las Comisiones Regionales, pero sometidos ya sea para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

2.10. Reforma de 1972 a la Ley Federal del Trabajo.

El 24 de abril de 1972 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, una serie de reformas a los artículos 97, 110, 136 a 151 y 782 de la LFT vigente.

Como consecuencia de estas reformas se creó un esquema nuevo en materia habitacional, mediante el cual se estableció un sistema para otorgar créditos a los trabajadores para que pudieran obtener, construir o mejorar su vivienda, resolviendo así gradualmente el problema habitacional de los trabajadores; es así que en el artículo 136 se estableció que todas las empresas están obligadas a proporcionarles a los trabajadores habitaciones, esto fue un gran cambio ya que anteriormente sólo las empresas que estuvieran establecidas lejos de los poblados estaban obligadas a darles habitación.

Pero ahora, con esta reforma todas las empresas deben cumplir con dicha obligación, y para ello deben aportar el 5% sobre los salarios ordinarios de los trabajadores al Fondo Nacional de la Vivienda.

En cuanto a descuentos en los salarios mínimos, se reformó la fracción II y se adicionó la fracción III, del artículo 97, en los términos siguientes:

- II. "Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos

deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario”.

Esta nueva fracción incorpora un aspecto importante en los bienes del trabajador, ya que le permite obtener un préstamo para que pueda ya sea adquirir o modificar algún aspecto de su casa; con esto se le garantiza una mejora en su patrimonio, y con ello que pueda vivir de una manera más cómoda junto con su familia, y así elevar su calidad de vida.

De igual forma se modificó el artículo 110, en el cual se estableció que los descuentos en los salarios deben estar prohibidos, salvo algunas excepciones, por ejemplo, cuando se utilice para el pago de la renta a que se refiere el artículo 151, pero cuidando que esa cantidad no exceda el 15% del salario del trabajador; al igual que se utilice para pagar préstamos que hayan solicitado del Fondo Nacional de la Vivienda, con la condición de que dichos descuentos deben de haber sido aceptados por el trabajador.

A consecuencia de estas reformas se creó la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), publicada en el DOF, el 24 de abril de 1972. Al igual que meses después, se crearon el FOVISSSTE y el FOVIMI de la siguiente forma:

“EL 28 de diciembre de 1972, en el Diario Oficial de la Federación (DOF) se dan a conocer las reformas y adiciones a la Ley del ISSSTE, referentes al establecimiento de la operación y funcionamiento del Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE), en su calidad de órgano desconcentrado para el otorgamiento de créditos orientados a la adquisición, reparación, ampliación o mejoramiento de las viviendas a los trabajadores del Estado”.²⁶

“El FOVIMI fue creado por Decreto Presidencial el 29 de junio de 1976, con la finalidad de satisfacer las necesidades de habitación familiar de los miembros en activo del ejército, fuerza aérea y armada. Dicho fondo es administrado por el Instituto, con el objetivo de fomentar el incremento en los niveles de vida de los militares y establecer, un sistema de financiamiento que permita a los militares en activo obtener un crédito a bajo costo y suficiente para adquirir o construir una casa habitación, reparar o ampliar sus propiedades, o pagar pasivos adquiridos por el militar por los mismos conceptos”.²⁷

Como podemos observar, las reformas propiciaron la creación de un sistema mediante el cual se les pudiera garantizar a los trabajadores la obtención de un crédito ya sea para adquirir, reparar o mejor algún aspecto de su casa, y dicho

²⁶ Página consultada el 18 de mayo de 2020. <http://portal.fovissste.gob.mx/es/FOVISSSTE/Antecedentes>

²⁷ Página consultada el 18 de mayo de 2020.

http://www.apartados.hacienda.gob.mx/contabilidad/documentos/informe_cuenta/2013/doc/t7/HXA/HXA.01.06.vd.pdf

derecho se extendió para trabajadores al servicio del Estado, al igual que se incluyeron a los miembros de las fuerzas armadas. Ese fue un gran avance para elevar el nivel de vida de los trabajadores, ya que así pudieron tener o mejorar su patrimonio.

2.11. Reformas de 1974 a la Ley Federal del Trabajo.

El 9 de enero de 1974, se realizó una reforma y adición a los artículos 90, 97, 103, 103 Bis, 110 y 132 de la LFT. Estas reformas se dieron para proteger al salario y debido a ellas se creó el Fondo de Fomento y Garantía al Consumo de los Trabajadores (FONACOT), el cual se encarga de otorgar créditos a los trabajadores para la adquisición de bienes y el pago de servicios para que los trabajadores puedan elevar su calidad de vida y su bienestar.

“FONACOT: Se creó por decreto presidencial publicado el 2 de mayo de 1974, como respuesta del Gobierno Federal a las demandas de los trabajadores a través del Congreso del Trabajo, en el sentido de apoyar a la clase trabajadora con financiamiento para la adquisición de bienes y servicios. Esta institución inició desde entonces su importante labor de otorgar créditos para adquisición de bienes y servicios que contribuyan a elevar el nivel de vida de los trabajadores, incrementando su bienestar y el de sus familias.”²⁸

Por consiguiente, en el artículo 90 de la LFT, se estableció lo siguiente:

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

Al igual que se adiciona la fracción IV, del artículo 97, en el que se autoriza el descuento al salario mínimo por el concepto de pago de abonos cuando sean ocupados para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere al art 103 Bis, para que los trabajadores puedan adquirir bienes de consumo duradero o para pagar servicios, claro con la limitación de que dichos descuentos no excedan del 10% del propio salario mínimo.

Hay que mencionar también que en el artículo 103 Bis se estableció que el Ejecutivo Federal era el que tenía que reglamentar la forma en cómo se debía establecer el FONACOT, al igual que establece las funciones que dicho organismo va a tener.

²⁸ Página consultada el 21 de mayo de 2020. <https://www.fonacot.gob.mx/nosotros/Paginas/default.aspx>

Respecto al artículo 110, fracción VII, se autorizó un descuento cuando sea para cubrir el pago de créditos que hayan sido garantizados por el Fondo antes mencionado, y utilizados para el pago de servicios o para la adquisición de bienes; tomando en cuenta que esos descuentos no pueden exceder del 20% del salario del trabajador.

Creo que las medidas que se tomaron para proteger al salario al permitir solo un porcentaje mínimo de descuento fueron buenas, ya que, de ese modo no sólo se está protegiendo el monto del salario, sino que, también se le está brindando una ayuda al trabajador para que, por medio de un crédito, el cual cuenta con una de las tasas de interés más baja del mercado, puedan adquirir bienes o incluso para que paguen servicios. Esto representa una considerable ayuda para el trabajador y su familia.

Pero en ese mismo año, el país pasó por una situación económica muy difícil, por lo que fue necesario que se modificara la LFT, en relación a los salarios mínimos, con el objetivo de que no se deteriorara el valor adquisitivo del salario por el fenómeno inflacionario que se estaba dando.

Así que, el 30 de septiembre de 1974 se publicó en el Diario Oficial de la Federación una reforma importante y trascendente, en la que se modificaron los siguientes artículos: 561 fracción V, 570, 571 fracciones I y II, 573 fracciones III y V, se adicionan los artículos 399 bis, 419 Bis, 450 fracción VII y 561 fracciones VI y VII.

Esas reformas consistían en que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos habrían de publicar regularmente una información sobre las fluctuaciones que ocurrieran en los precios y las consecuencias que éstas tendrían en el costo de vida en las zonas económicas ya establecidas.

Se cambió la periodicidad para establecer los salarios mínimos, ahora los salarios se fijarían anualmente (anteriormente era cada dos años) y comenzarían su vigencia el 1 de enero del siguiente año.

Para la fijación de los salarios mínimos, las Comisiones Regionales, dan la oportunidad a los trabajadores y a los patrones de presentar un estudio para que su opinión sea tomada en cuenta, siempre y cuando lo justifiquen con pruebas.

Por otra parte, se les da un plazo a dichas Comisiones para que previo estudio de los informes que les haya entregado la Dirección Técnica de la Comisión Nacional y el de los patronos y trabajadores, puedan emitir una resolución en donde fijen los salarios mínimos en su respectiva zona económica.

También se menciona que, si alguna de las Comisiones Regionales no dicta su informe en el plazo señalado, el Consejo de Representantes de la CONASAMI es el que se va a encargar de dictar la resolución, previo estudiar los informes de la Dirección Técnica.

Ya dictada la resolución, se publicará a más tardar el 31 de diciembre en el Diario Oficial de la Federación.

Esto fue para establecer una periodicidad anual para la revisión de los salarios mínimos y para su modificación.

2.12. Reformas de 1982 a la Ley Federal del Trabajo

El 7 de enero de 1982, se llevó a cabo una reforma relacionada con los derechos habitacionales de los trabajadores, en la que se modificaron los artículos 97 fracción III, 110 fracción III, 136, 141 fracciones IV, V y VI de la LFT.

La fracción III del artículo 97 de la LFT quedó en los términos siguientes:

“Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario”.

Esta fracción se modificó para que se descontara una pequeña cantidad (1%) del salario, para que dicha cantidad fuera utilizada para darle mantenimiento a las viviendas que formaran parte de conjuntos habitacionales, esto para mantener en buenas condiciones el lugar donde habitaran los trabajadores y sus familias. Desafortunadamente en la práctica no tuvo los resultados esperados.

El 22 de octubre del mismo año se realizó otra reforma, por la que se adicionó el artículo 13 transitorio, mediante el cual se facultó a las Comisiones Regionales y a la CONASAMI para que pudieran establecer un incremento de los salarios mínimos tanto generales, como del campo y los profesionales, mencionando el procedimiento mediante el cual se debía de hacer dicho aumento.

No obstante, el 31 de diciembre del año mencionado, se volvió a realizar una reforma a la Ley, modificando los artículos 570 (se le incorporó un segundo párrafo), 571 y 573, para normar los incrementos extraordinarios que se habían estado dando y que eran considerados como incrementos de emergencia.

Se les permitió al Secretario del Trabajo y Previsión Social y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, solicitar la revisión de los salarios mínimos, cuando las circunstancias económicas lo justificaran.

Se establecieron las normas y procedimientos mediante las cuales se debían de fijar los salarios mínimos, así como las fechas para presentar los estudios, informes e investigaciones necesarias para su determinación y publicación.

2.13. Reforma Constitucional de 1986 y Legal de 1988.

En octubre de 1986, el Presidente de la República Miguel de la Madrid Hurtado, presentó una iniciativa para reformar la fracción VI, del artículo 123, apartado A, de la CPEUM, basándose en los fenómenos inflacionarios que se estaban dando en el país, mencionó que se dio una baja en los ingresos obtenidos por la exportación, a consecuencia de una caída drástica de los precios internacionales del petróleo y que por lo tanto, dichos ingresos habían provocado una reducción de los ingresos en el sector público; entonces el gobierno mexicano tuvo que implementar un nuevo programa económico para lograr una estabilidad financiera y realizar cambios estructurales en la economía.

Se realizaron ajustes a diversos precios de bienes y servicios de consumo básico, y se eliminaron subsidios injustificados, con el objetivo de controlar la inflación derivada de la crisis petrolera. El Presidente de la República mencionó también que

la defensa del salario real de los trabajadores constituía un elemento esencial, y que:

“Es preciso adoptar las medidas indispensables que permitan reforzar oportunamente el poder adquisitivo del salario ante los movimientos de los precios de los principales bienes de consumo”.

En esta Iniciativa de reforma, se elimina la atribución que tenían las Comisiones Regionales transformándolas en Consultivas, y le otorgó a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la función exclusiva de fijar los salarios mínimos, eliminando el doble proceso de fijación que existía en ese entonces, con la intención de agilizar y simplificar el procedimiento para la fijación de los salarios mínimos.

Es así que en diciembre de 1986 se publicó la reforma a la fracción VI del apartado A del artículo 123 constitucional en materia de salarios mínimos.

Los principales cambios fueron de las reformas fueron los siguientes:

- Se cambió el concepto de zona económica, por área geográfica.
- Se sustituye la frase “las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales”, por “las distintas actividades económicas”.
- Se suprimen los salarios mínimos del campo.
- Se elimina la intervención de las Comisiones Regionales, ahora la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos será la que se encargue exclusivamente de la fijación de los salarios mínimos.

El 21 de enero de 1988, se publicó en el DOF otra reforma a la LFT, modificando los artículos 15, 42, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 144, 322, 324, 330, 335, 336, 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.

Con estas reformas, se hace el cambio terminológico de zona económica por área geográfica, se sustituyen las Comisiones Regionales por las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional, las cuales se integrarán de igual forma tripartita. Pero ahora, la Comisión Consultiva, es la única autoridad que tiene la facultad de fijar los salarios mínimos.

Este decreto también establece la posibilidad de que los sindicatos, federaciones y confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores

sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio por lo menos dicho porcentaje de trabajadores y, que reúnan otros requisitos, podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos (art. 570).

Por otra parte, se modifica el artículo 1004 para aumentar las penas pecuniarias y privativas de libertad que van desde los 3 meses hasta los 4 años, a los patrones que entreguen cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o entreguen comprobantes de pago amparando sumas de dinero superiores a las que realmente entregaron.

En su parte final, menciona que, si reinciden los patrones en esa falta, las sanciones económicas que están establecidas se duplicarán.

También se cambia la denominación de los Capítulos VII y VIII del Título Once y del Capítulo II del Título Trece, quedando de la siguiente manera:

“TÍTULO ONCE

CAPÍTULO VII

Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

CAPÍTULO VIII

Procedimiento ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

TÍTULO TRECE

CAPÍTULO II

Representantes de los Trabajadores y de los Patrones en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y en las Comisiones Consultivas”.

2.14. Reforma Constitucional de 2016 sobre Desindexación de los Salarios Mínimos.

Desde hace muchos años existe una problemática cuando nos referimos al salario mínimo, esto debido a que los incrementos en el costo de vida sobrepasan el monto que se tiene establecido como salario mínimo, dicho monto que es el que se le tiene que garantizar al trabajador para que pueda tener una calidad de vida digna y decorosa, no es suficiente, debido a que lamentablemente el salario mínimo ha perdido su poder adquisitivo.

Anteriormente, uno de los impedimentos para que se pudiera dar un incremento al monto del salario mínimo, era que dicho salario se tomaba como referencia de unidad de medida para determinar diversos indicadores económicos como el pago

de obligaciones, multas, sanciones administrativas, primas de seguros, prerrogativas de partidos políticos, entre otras.

Esto traía como consecuencia, que, al elevar el salario mínimo, por consiguiente, se elevarían las cuotas para el pago de dichas obligaciones. Esta situación no se pudo remediar por muchos años y, a consecuencia de ello, el salario mínimo perdió su poder adquisitivo y no había forma de que lo recupera, ya que, si se incrementaba su valor, también se aumentarían las cuotas de las otras obligaciones y la inflación. Lamentablemente la clase trabajadora es la que más iba a resentir esos cambios. Algunos segmentos del sector público trataron de darle una solución a esta problemática.

Entonces una solución que se planteó para que se pudiera dar un aumento al monto del poder adquisitivo del salario, fue que se tenía que “desindexar” como unidad de medida, base, etc. Para que con ello no hubiera una afectación en las cuotas o precios y que no impactara en otros indicadores económicos.

El 9 de diciembre de 2011 la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) emitió un boletín en donde uno de sus puntos fue el siguiente:

“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 y acuerdan promover que se realicen estudios que analicen la viabilidad de desvincular la figura del salario mínimo utilizada en las diversas disposiciones legales como unidad de cuenta, base o medida de referencia”.²⁹

Como podemos observar, la CONASAMI resolvió hacer un manifiesto, en donde se promueven la realización de estudios en los cuales se analice que tan viable resultaría desvincular o desindexar el salario mínimo, ya que se tomaba como medida de referencia en distintos indicadores económicos.

Pero no fue hasta que el Presidente de la República Enrique Peña Nieto envió una iniciativa de reforma el 5 de diciembre de 2014, para que se desindexara el salario mínimo.

A continuación, se muestra lo más relevante de dicha Iniciativa:

“La Iniciativa señala que el salario mínimo es mucho más que una simple unidad de medida: es el referente de justicia y equidad laboral que tiene una nación. En ese sentido, la desvinculación del salario mínimo como unidad, base, medida o referencia económica para

²⁹ Página consultada el 26 de mayo de 2020.

http://www.conasami.gob.mx/pdf/bolatinos_sal_minimo/2011/Boletin_prensa_09_12_2011.pdf

fines ajenos a su naturaleza requiere de una reforma constitucional que modifique el inciso a), fracción II del artículo 41 (relativo al financiamiento de los partidos políticos, desvinculando la unidad de salarios mínimos por la unidad de referencia), así como la fracción VI, párrafo primero, del apartado A del artículo 123, con objeto de prohibir que el salario mínimo siga siendo utilizado como unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza, señalando que para tales efectos deberá aplicarse en lo sucesivo la Unidad de Referencia, de conformidad con las leyes aplicables.

Especialmente importante es el hecho de que la Presidencia de la República hace suyo el planteamiento técnico-jurídico que el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (IIJUNAM) en colaboración con el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) han desarrollado para radicar la unidad de medida y actualización (UMA) y la orden de desindexación de los salarios mínimos desde la Constitución misma, pues de ese modo ocurrirá de manera perentoria para que la recuperación de los ingresos de los trabajadores menos calificados pueda comenzar en el año 2015.

De igual forma México ratificó, el convenio 121 de la Organización Internacional del Trabajo, que estipula: "Fijar el salario mínimo exige tomar en cuenta las necesidades del trabajador y su familia como factores económicos en relación con el nivel de desarrollo del país, la productividad y la conveniencia de lograr un alto nivel de empleo". Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, hay más de 23 millones de mexicanos a los que el sueldo no les alcanza para acceder a la "canasta ampliada", que además de los alimentos indispensables para las necesidades básicas de una persona incluye ropa, calzado y gastos en salud, vivienda, transporte y educación. Y no solo eso, en 2011 el monto del salario mínimo en México era apenas el equivalente al 15% del PIB per cápita, lo que es la proporción más baja de casi toda América Latina, lejos del 30% correspondiente a Chile y Brasil y de cerca de 50% que tiene Perú, Colombia y Costa Rica".³⁰

En dicha Iniciativa se justifica que el salario mínimo no debe de ser tomado como unidad de medida o referente económico, refiriéndose a él como "*referente de justicia y equidad*". Contempla de igual forma la creación de una "Unidad de Medida" la cual va a ser tomada con indicador económico.

Inclusive hace mención de que México siendo miembro de la OIT, ha ratificado convenios y que en uno de ellos (N°121) se comprometió a garantizar un salario mínimo que tome en cuenta no solo las necesidades del trabajador sino también las de su familia de acuerdo al nivel de desarrollo y productividad que tenga el país.

Es así que el 27 de enero del 2016, se realizó una reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al inciso a) de la base II del artículo 41, y el párrafo primero de la fracción VI del Apartado A del artículo 123, y se adicionan los párrafos sexto y séptimo al Apartado B del artículo 26. Para desindexar el salario mínimo y para establecer la nueva Unidad de Medida.

El artículo 123, fracción VI quedó de la siguiente forma:

³⁰ Página consultada el 26 de mayo de 2020.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/docleg/63/226_DOF_27ene16.pdf

“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. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza”.

En el artículo 26 se faculta al INEGI en los términos siguientes:

“El organismo calculará en los términos que señale la ley, el valor de la Unidad de Medida y Actualización que será utilizada como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas y del Distrito Federal, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores.

Las obligaciones y supuestos denominados en Unidades de Medida y Actualización se considerarán de monto determinado y se solventarán entregando su equivalente en moneda nacional. Al efecto, deberá multiplicarse el monto de la obligación o supuesto, expresado en las citadas unidades, por el valor de dicha unidad a la fecha correspondiente”.³¹

Por otra parte, el 30 de diciembre de 2016, se publicó en el DOF un decreto mediante el cual se crea la *Ley para Determinar el Valor de la Unidad de Medida y Actualización*. En dicho ordenamiento se faculta al INEGI como la Institución encargada de determinar su valor.

“El valor mensual de la UMA se calcula multiplicando su valor diario por 30.4 veces y su valor anual se calcula multiplicando su valor mensual por 12”.³²

Con la desindexación del salario mínimo se espera que el poder adquisitivo del salario se pueda recuperar y que con esto se pueda elevar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias.

Pero debemos de tomar en cuenta que no sólo se trata de incrementar el monto del salario mínimo, se trata de que esa cantidad ya sea la misma o una mayor, sea suficiente para garantizarles una vida digna a los trabajadores.

Lo cierto es que un factor importante a la hora de considerar este tema es el “sector empresarial”, ya que se puede considerar que es una fuente principal al momento de dar trabajos.

Si las empresas tienen un mayor crecimiento pueden otorgar más prestaciones a sus empleados, entonces una buena opción sería que en base al crecimiento que tengan las empresas, les puedan dar un aumento salarial, proporcional a dicho crecimiento.

³¹ Página consultada el 26 de mayo de 2020.

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5423663&fecha=27/01/2016

³² Página consultada el 26 de mayo de 2020. <https://www.inegi.org.mx/temas/uma/>

2.15. Resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos del 26 de diciembre de 2018.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, el 17 de diciembre del 2018 emitió la resolución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de diciembre del mismo año, en la cual se volvió a dividir al país en áreas geográficas.

Anteriormente, con la resolución de la CONASAMI del 30 de septiembre del 2015, se habían unificado las áreas geográficas A y B, quedando una sola área geográfica para toda la república mexicana con un solo salario mínimo (\$70.10). Esto fue un gran avance, debido a que con la división de las áreas geográficas se tenían dos tipos distintos de salarios mínimos; y dependiendo del lugar en donde estuviera el trabajador, era el monto que recibía por su trabajo.

Es decir, si se encontraba en un municipio que perteneciera a la zona A, recibía una mayor retribución por su trabajo, cosa contraria que sucedía si laboraba en la zona B, en donde el salario era inferior.

Entonces con esta resolución se logró establecer un solo salario mínimo, garantizando así un mismo monto en cualquier parte en donde se diera la relación de trabajo.

Pero ahora, con la nueva resolución del 26 de diciembre de 2018, todo esto cambió ya que se vuelve a dividir el territorio nacional en dos zonas geográficas: el área de la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) y el área de Salarios Mínimos Generales (SMG).

El incremento salarial integral que se dio fue del 16.21%.

Pero en base a las conclusiones de la CONASAMI, se determinó aumentar el salario mínimo en dos partes distintas:

1. Compensar la Inflación mediante un porcentaje (ajuste porcentual inflacionario) de 5%.
2. Un incremento independiente en cantidad de pesos, no porcentual, denominada MIR (monto independiente de recuperación), para lograr

recuperar gradualmente el poder adquisitivo del salario mínimo, fue de 9.43 pesos.

En la resolución en su considerando quinto, explica al MIR de la siguiente forma:

“A partir del proceso de fijación de los salarios mínimos que entraron en vigor el 1° de enero de 2017, el Consejo de Representantes introdujo una innovación en el procedimiento de fijación de dichos salarios: el Monto Independiente de Recuperación (MIR), que se tipifica de la siguiente manera: 1) Es una cantidad absoluta en pesos. 2) Su objetivo es única y exclusivamente contribuir a la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo general. 3) No debe ser utilizado como referente para fijar incrementos de los demás salarios vigentes en el mercado laboral (salarios contractuales, federales y de la jurisdicción local; salarios diferentes a los mínimos y a los contractuales; salarios para servidores públicos federales, estatales y municipales; y demás salarios del sector informal). 4) El MIR podrá ser aplicado tanto en un procedimiento de Revisión salarial como de fijación salarial previstos en el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo.

El propósito del MIR es hacer posible que se recupere el poder adquisitivo de los trabajadores asalariados que perciben un salario mínimo general. El Consejo de Representantes acordó continuar aplicado el proceso de la MIR en la nueva fijación del salario mínimo”.³³

Por consiguiente, el salario mínimo en la ZLFN es de \$176.72, y el del área de SMG es de \$102.68.

Sin embargo, es importante señalar que, en la ZLFN, los salarios mínimos profesionales son todos iguales con un monto de \$176.72, a excepción del Reportero (a) en prensa diaria impresa y del Reportero (a) gráfico (a) en prensa diaria impresa, de los cuales su salario es de \$248.09.

Esto rompe con el criterio Constitucional anteriormente establecido de 1962, mediante el cual se establecía que los trabajadores que tuvieran alguna especialidad podían obtener un mayor salario de aquellos de los que no la tenían. Dicho criterio garantizaba una mayor retribución en recompensa del esfuerzo de aquellos trabajadores, ya que tenían mayor conocimiento.

Ahora ya no sucederá lo mismo, ya que van a ganar igual todos los trabajadores, ya sea que tengan una especialidad o no. A excepción de los dos trabajos anteriormente mencionados.

Al romper con el criterio Constitucional podríamos preguntarnos si ese aumento salarial es verdaderamente beneficioso para los trabajadores, ya que no se reconoce la especialidad de los trabajadores, dejando de lado el esfuerzo que hayan

³³ Página consultada el 28 de mayo de 2020. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5547224&fecha=26/12/2018

realizado al especializarse, ya que recibirán lo mismo que aquellas personas que no estén especializadas.

No obstante, ese no es el único problema que se está presentando en la ZLFN, y es que trabajadores y sindicatos de esa nueva zona han solicitado incrementos en un 20% a su salario y un bono.

A consecuencia de ello, muchas maquiladoras se fueron a huelga.

“Matamoros, Tamaulipas. - Empleados de 45 maquiladoras de esta ciudad colocaron banderas rojinegras en sus centros de trabajo, luego de que no se les otorgó el 20 por ciento de incremento salarial y un bono de 32 mil pesos. Hasta el momento, el paro ha generado pérdidas de más de 20 millones de dólares a las empresas”.³⁴

“Unos mil 500 despidos se han dado en Matamoros como consecuencia de los paros en la industria maquiladora. De continuar la problemática se podrían perder tres de cada diez plazas laborales”.³⁵

Como podemos observar, han estallado huelgas debido a que exigen un incremento salarial del 20% y el pago de un bono de 32,000 pesos.

La problemática por la que está atravesando nuestro país se debe a que se dio un aumento del doble del salario mínimo en la ZLFN, y no se les explicó de manera clara a los trabajadores que el incremento salarial se dio en base a dos partes, que ya antes mencioné.

Al incrementar el monto de esa manera, las consecuencias empezaron a surgir debido a que los trabajadores exigen un incremento salarial sin considerar los costos que estos van a generar en los gastos de las empresas.

Algunas empresas no pueden subsistir con esos incrementos y van a tomar o están tomando medidas para disminuir dichos costos, ya sea disminuyendo prestaciones que les dan a los trabajadores o incluso disminuyendo la mano de obra.

De igual forma se corre el riesgo de que esta problemática repercuta en otros sectores del país.

2.16. Cuadros históricos de los Salarios Mínimos de 1982 a 2021.

³⁴ Página consultada el 28 de mayo de 2020.

<https://www.tribuna.com.mx/mexico/45-maquiladoras-de-Matamoros-estallan-en-huelga-por-el-bajo-aumento-salarial-20190126-0059.html>

³⁵ Página consultada el 28 de mayo de 2020. <https://www.elsoldemexico.com.mx/republica/sociedad/huelgas-salario-reynosa-y-victoria-maquiladores-3030001.html>

En el siguiente cuadro se muestra cómo ha sido la evolución de los salarios mínimos en nuestro país, desde el año 1982 hasta el 2019.

En 1982, se realizó una reforma a la LFT en la cual se facultó a las Comisiones Regionales y a la CONASAMI para que pudieran establecer incrementos en los salarios mínimos.

De igual forma se les dio la facultad de autorizar incrementos extraordinarios (de emergencia), es así que en ese año se establecieron dos tipos de salarios mínimos, el primero fue en enero y el otro en noviembre.

Para los años de 1983, 1984 y 1985 se continuaron dando dos incrementos por año, solo que se dieron en enero y en junio.

En el año de 1986, se llevó a cabo una reforma Constitucional, debido a que el país atravesaba por una crisis económica ya que los precios del petróleo habían caído. Se facultó exclusivamente a la CONASAMI para que sea la única encargada de fijar los salarios mínimos; al igual que se hace el cambio terminológico de “zona económica” por “área geográfica”. Por lo tanto, en ese año se realizaron tres incrementos salariales, en enero, junio y octubre.

Pero en 1987, la inflación generada por la crisis petrolera aún no estaba controlada y aunque se realizaron ajustes a diversos precios de bienes y servicios, la situación económica era muy difícil; a consecuencia de ello se dieron cinco incrementos al salario mínimo el primero fue en enero, otro se dio en abril, otro en julio, otro en octubre y un último se dio en diciembre.

En el año siguiente sólo se dieron dos incrementos, en enero y en marzo. Pero en 1989 fue necesario establecer tres incrementos, en enero, julio y diciembre.

En 1990 se dio un solo incremento al salario mínimo y lo mismo sucedió en 1991. Sin embargo, entre los años de 1992 y 1993 nuestra moneda sufre una devaluación en la cual se remplazó la moneda que se tenía por los llamados “Nuevos Pesos”. De esta forma, 1,000.00 pesos se convirtieron en 1.00 de los nuevos pesos.

Al siguiente año se dio un solo incremento al salario.

Para el año de 1995 se establecieron tres diferentes tipos de incrementos, en enero, abril y diciembre.

En los años de 1996 y 1998 se dieron dos incrementos al año.

De los años 2000 al 2011, sólo se estableció un incremento por año, en el mes de enero.

Pero en el 2012 una resolución emitida por la CONASAMI publicada en el DOF el 26 de noviembre de ese año, se modificó la distribución de las áreas geográficas de los salarios mínimos profesionales y generales, dejando solo las áreas geográficas “A” y “B”. Eliminando el área “C”.

En los años 2013 y 2014 se estableció un solo incremento salarial.

Al inicio del año 2015 se dieron dos incrementos salariales en los meses de enero y abril. Pero la CONASAMI emitió una resolución publicada en el DOF el día 30 de septiembre de ese mismo año, mediante la cual se unifican las áreas geográficas eliminando el área “B”. Estableciendo así un solo salario mínimo en una “zona única” para toda la República mexicana. Fue entonces que el 1 de octubre se estableció un salario mínimo único.

Este cambio que se realizó fue de vital importancia para la economía de los trabajadores, ya que desde ese momento se tomó como referencia un solo monto en todos los Estados de la República.

No importando en donde se dé la relación de trabajo, ya que desde ese entonces se les garantizó un salario mínimo igual a todos los trabajadores de las diferentes Entidades.

Pero el 26 de diciembre de 2018, se publicó en el DOF, una resolución de la CONASAMI, en donde se hace una división del territorio nacional en dos zonas geográficas; quedando el área de la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) y el área de Salarios Mínimos Generales (SMG).

En la ZLFN se dio un incremento a los salarios mínimos del doble de lo que se tenía establecido anteriormente, trayendo como consecuencias una serie de huelgas por parte de trabajadores de maquiladoras, exigiendo ese incremento salarial.

Derivado de lo anterior, desde el 2019 se han establecido dos tipos diferentes de salarios mínimos, y son los siguientes:

| <u>VIGENCIA</u> | <u>SALARIOS MÍNIMOS GENERALES</u> | <u>ZONA LIBRE DE LA FRONTERA NORTE</u> |
|-------------------|---------------------------------------|--|
| <u>01-01-2021</u> | <u>141.70</u> | <u>213.39</u> |
| <u>01-02-2020</u> | <u>123.22</u> | <u>185.56</u> |
| <u>01-01-2019</u> | <u>102.68</u> | <u>176.72</u> |

| Vigencia | Zona Única | Zona A | Zona B | Zona C |
|-----------------|-------------------|---------------|---------------|---------------|
| 01/01/2018 | 88.36 | -- | -- | -- |
| 01/12/2017 | 88.36 | -- | -- | -- |
| 01/01/2017 | 80.04 | -- | -- | -- |
| 01/01/2016 | 73.04 | -- | -- | -- |
| 01/10/2015 | 70.10 | -- | -- | -- |
| 01/04/2015 | | 70.10 | 68.28 | -- |
| 01/01/2015 | | 70.10 | 66.45 | -- |
| 01/01/2014 | | 67.29 | 63.77 | -- |
| 01/01/2013 | | 64.76 | 61.38 | -- |
| 27/11/2012 | | 62.33 | 59.08 | -- |
| 01/01/2012 | | 62.33 | 60.57 | 59.08 |
| 01/01/2011 | | 59.82 | 58.13 | 56.7 |
| 01/01/2010 | | 57.46 | 55.84 | 54.47 |
| 01/01/2009 | | 54.8 | 53.26 | 51.95 |
| 01/01/2008 | | 52.59 | 50.96 | 49.5 |
| 01/01/2007 | | 50.57 | 49 | 47.6 |
| 01/01/2006 | | 48.67 | 47.16 | 45.81 |
| 01/01/2005 | | 46.8 | 45.35 | 44.05 |
| 01/01/2004 | | 45.24 | 43.73 | 42.11 |
| 01/01/2003 | | 43.65 | 41.85 | 40.3 |
| 01/01/2002 | | 42.15 | 40.1 | 38.3 |

| | | | | |
|------------|--|-------|-------|-------|
| 01/01/2001 | | 40.35 | 37.95 | 35.85 |
| 01/01/2000 | | 37.9 | 35.1 | 32.7 |
| 03/12/1998 | | 34.45 | 31.9 | 29.7 |
| 01/01/1998 | | 30.2 | 28 | 26.05 |
| 03/12/1996 | | 26.45 | 24.5 | 22.5 |
| 01/04/1996 | | 22.6 | 20.95 | 19.05 |
| 04/12/1995 | | 20.15 | 18.7 | 17 |
| 01/04/1995 | | 18.3 | 17 | 15.44 |
| 01/01/1995 | | 16.34 | 15.18 | 13.79 |
| 01/01/1994 | | 15.27 | 14.19 | 12.89 |
| 01/01/1993 | | 14.27 | 13.26 | 12.05 |
| 11/11/1991 | | 13330 | 12320 | 11115 |
| 16/11/1990 | | 11900 | 11000 | 9920 |
| 04/12/1989 | | 10080 | 9325 | 8405 |
| 01/07/1989 | | 9160 | 8475 | 7640 |
| 01/01/1989 | | 8640 | 7995 | 7205 |
| 01/03/1988 | | 8000 | 7405 | 6670 |
| 01/01/1988 | | 7765 | 7190 | 6475 |
| 16/12/1987 | | 6470 | 5990 | 5395 |
| 01/10/1987 | | 5625 | 5210 | 4690 |
| 01/07/1987 | | 4500 | 4165 | 3750 |
| 01/04/1987 | | 3660 | 3385 | 3045 |
| 01/01/1987 | | 3050 | 2820 | 2535 |
| 22/10/1986 | | 2480 | 2290 | 2060 |
| 01/06/1986 | | 2065 | 1900 | 1675 |
| 01/01/1986 | | 1650 | 1520 | 1340 |
| 04/06/1985 | | 1250 | 1150 | 1015 |
| 01/01/1985 | | 1060 | 975 | 860 |
| 11/06/1984 | | 816 | 750 | 660 |

| | | | | |
|------------|--|-----|-----|-----|
| 01/01/1984 | | 680 | 625 | 550 |
| 14/06/1983 | | 523 | 478 | 421 |
| 01/01/1983 | | 455 | 415 | 365 |
| 01/11/1982 | | 364 | 358 | 332 |
| 01/01/1982 | | 280 | 275 | 255 |

["http://www.sat.gob.mx/informacion_fiscal/tablas_indicadores/paginas/salarios_minimos.aspx"](http://www.sat.gob.mx/informacion_fiscal/tablas_indicadores/paginas/salarios_minimos.aspx)

2.17. El salario mínimo en el Derecho Internacional.

Desde el siglo XIX, comenzó a surgir la idea de un Derecho del Trabajo que abarcara el ámbito Internacional, debido a las cuestiones sociales que se estaban suscitando en los países industrializados.

Fue así que en 1818 el industrial inglés Robert Owen propuso mejorar las condiciones de los trabajadores ante los gobiernos de Prusia, Rusia, Austria, al igual que ante el Parlamento Inglés.

Por otra parte, también el francés Daniel Legrand, propuso una Ley Internacional del Trabajo para que se limitara la jornada de trabajo ya que en esos tiempos era muy larga y que se regulara de igual forma la situación de los menores.

De modo que se validaran en todos los países las mismas condiciones de Trabajo para que no hubiera alguna consecuencia en la competencia internacional.

No obstante, mediante la Conferencia llevada a cabo en Berlín en 1890, fue en donde comenzaron a celebrarse las primeras reuniones intergubernamentales, lamentablemente no se lograron los resultados esperados, ya que sólo se aprobaron algunas recomendaciones.

“Un paso importante se dio con la creación de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores. Esta asociación había comenzado a gestarse en reuniones celebradas en Berlín, en 1890, y Bruselas, en 1897, antes de que su constitución fuera decidida en un congreso internacional celebrado en París, en 1900, y comenzara a funcionar una Oficina Internacional del Trabajo con sede en Basilea, en 1901. Fue esta oficina quien primero comenzó a compilar la entonces llamada *legislación industrial* de los países europeos, y a publicar su famosa Serie Legislativa, que fue luego continuada por la OIT después de su creación, en 1919”.³⁶

³⁶ BRONSTEIN, Arturo, Derecho internacional del trabajo, Astrea, Buenos Aires, 2013, pág. 4

En 1906, en una reunión realizada por la Conferencia de Berlín, surgieron los dos primeros Convenios Internacionales, uno para prohibir el uso del fósforo blanco ya que resultó ser una sustancia muy dañina para el cuerpo humano, y el otro para prohibir el trabajo nocturno que realizaban las mujeres.

Para el año de 1913, se celebró otra conferencia, en la que se debatió sobre el tema de la prohibición del trabajo nocturno de los jóvenes en la industria y se propuso una jornada máxima para jóvenes y mujeres de 10 horas.

Sin embargo, a partir de 1914, que fue cuando se desató la Primera Guerra Mundial, los sindicalistas insistieron en que debía crearse un sistema de legislación internacional del trabajo, pero no solo eso, sino que debería de formar parte de un futuro Tratado de Paz.

Es así, que el 25 de enero de 1919, en la Conferencia de la Paz en Versalles, París, se estableció la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo (algunos países que participaron fueron Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia).

Dicha Comisión estuvo presidida por Samuel Gompers, un sindicalista, entonces presidente de la American Federation of Labor, la Comisión celebró 35 sesiones y el 24 de marzo de 1919:

“Sometió su informe a la Conferencia, el que incluía un proyecto de convención, por la que se crearía una organización permanente para la promoción de la regulación internacional de las condiciones de trabajo”.³⁷

Fue así que la Organización Internacional del Trabajo, surge como parte XIII, del Tratado de Paz, suscrito en Versalles, en 1919.

La OIT, es el organismo encargado de proteger y establecer normas del trabajo, así como también regular las relaciones de trabajo, con el fin de que dichas relaciones se den conforme a derecho y de una forma digna, con buenas condiciones de trabajo, defendiendo en todo momento a los trabajadores sobre cualquier abuso del que puedan ser afectados. Incorporando tanto principios del Derecho del Trabajo como Derechos Humanos.

El salario mínimo se encuentra protegido y regulado en el ámbito internacional por este órgano, el cual lo garantizan mediante Convenios que han sido firmados y

³⁷ Ibidem, BRONSTEIN, Arturo, pág. 6

ratificados por los países miembros de esta Organización, y éstos se comprometen a cumplirlos.

México ha ratificado 79 Convenios, de los cuales 67 están en vigor y 8 han sido denunciados.

Encontramos así los convenios número 26, 99 y 131, los cuales hablan sobre los salarios mínimos, y los podemos identificar de la siguiente forma:

“C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26). *Convenio relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos (Entrada en vigor: 14 junio 1930).*

C099 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99). *Convenio relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura (Entrada en vigor: 23 agosto 1953).*

C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). *Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo (Entrada en vigor: 29 abril 1972”.*³⁸

El convenio número 26, obliga a establecer o a mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores que sean empleados en industrias o partes de ella.

Las tasas mínimas que sean fijadas deberán de ser obligatorias y no podrán rebajarlas, a excepción de que lo autorice la autoridad competente. Menciona también que se deben de adoptar las medidas necesarias para que se pueda aplicar un sistema de control y de sanciones para garantizar que no se rebaje el salario a lo ya establecido.

El convenio número 99, obliga a establecer o conservar métodos adecuados, los cuales permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores de empresas agrícolas.

El Convenio número 131, se refiere a que los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza. Menciona de igual forma los elementos que se deben de tomar en cuenta para la determinación de los salarios mínimos y son los siguientes:

³⁸ Organización Internacional del Trabajo. Consultada el 26 de septiembre de 2020.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764.

“Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;

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

Los Convenios de la OIT anteriormente mencionados, los explicaré más a fondo en el siguiente capítulo.

CAPITULO III

Marco Jurídico vigente.

En este capítulo se analizará la normatividad vigente en relación a los salarios mínimos, incluyendo el texto constitucional, la Ley Federal del Trabajo, los Convenios Internacionales de la OIT ratificados por nuestro país, así como las principales resoluciones de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

3.1. Normas Constitucionales.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente, se encuentran protegidos y regulados los salarios mínimos. Desde la promulgación de la Constitución en el año de 1917, el Constituyente de esta época, se preocupó por dedicarle un artículo especial, dedicado a la protección de los derechos de los trabajadores, como se mencionó en el capítulo anterior.

Desde entonces, se adoptó la protección a los salarios mínimos, con la finalidad de garantizarle al trabajador como jefe de familia, una adecuada calidad de vida, para él y su familia.

3.1.1. Artículo 123 constitucional, apartado A, fracciones VI y VIII.

Desde la promulgación de la Constitución en el año de 1917, se destinaron las fracciones VI, VIII y IX del artículo 123, para regular la temática de los Salarios Mínimos, desde su definición, lo que tenían que contemplar, así como su protección, ya que, quedarían exceptuados de embargo, compensación o descuento alguno, y por otra parte se estableció y facultó a la autoridad encargada de fijar dichos salarios.

Pero con las reformas Constitucional y Legal de 1962, se crearon los salarios mínimos profesionales, los cuales se aplicarían en ramas determinadas de la industria, del comercio, en profesiones, oficios o trabajos especiales.

De igual forma se crearon la CONASAMI de integración tripartita y las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, las cuales debían de fijar y actualizar los dos tipos de salarios mínimos.

Con la reforma constitucional y legal de 1962 se crearon los salarios mínimos profesionales, de igual forma se cambió el sistema político de determinación de los salarios introduciendo el término de “zona económica” y se suprimieron las Comisiones Municipales. Se crearon la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos (ambas de integración tripartita) para la fijación de los salarios mínimos, ya que anteriormente las Comisiones Municipales eran las que se encargaban de la determinación de los salarios mínimos de acuerdo con su región.

Después con la reforma Constitucional de 1986, se cambió el concepto de zona económica por área geográfica, se suprimen los salarios mínimos del campo, se elimina la intervención de las Comisiones Regionales, sustituyéndolas por las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional.

Aunque se tenía establecido dicho ordenamiento para proteger y regular el salario mínimo, lo cierto es que también, desde el último tercio del siglo XX, se inició una práctica que se generalizó, utilizando así el salario mínimo como un referente económico en diversas materias y por consiguiente no se podía dar un aumento sin que se afectara a otros sectores.

Como consecuencia del uso del salario mínimo como factor de referencia para cuantificar diversos indicadores económicos como multas, primas de seguros, infracciones, sanciones penales económicas, saldos de créditos de vivienda, entre otros; se propició una política de contención al incremento de los salarios mínimos, de acuerdo a los requerimientos establecidos en la constitución.

La CONASAMI el día 9 de diciembre de 2011, emitió un boletín en donde recalca la importancia y la necesidad de que se hiciera una desindexación del salario mínimo, estableciendo lo siguiente:

“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 y acuerdan promover que se realicen estudios que analicen la viabilidad de desvincular la figura del salario mínimo utilizada en las diversas disposiciones legales como unidad de cuenta, base o medida de referencia”.

Pero no fue hasta que el 5 de diciembre de 2014, que el Presidente de la República Enrique Peña Nieto presentó una iniciativa de reforma constitucional para Desindexar el salario mínimo.

Por lo que, el 27 de enero de 2016, fue cuando se concretó dicha reforma constitucional en materia de desindexación de salarios mínimos, modificando el primer párrafo de la fracción VI, quedando en los siguientes términos:

“El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza”.

Creando así la Unidad de Medida y Actualización (UMA), cuyo objetivo es el de sustituir al salario mínimo como referente económico

Está reforma fue muy importante ya que, el salario mínimo dejó de ser un indicador económico para la determinación de multas, cuotas, sanciones administrativas, entre otras.

Con esto se dio un paso importante para que el salario mínimo pudiera recuperar su poder adquisitivo, sin tener repercusión en otros sectores económicos.

Por consiguiente, se identificó que se tenían que actualizar 149 leyes federales, en donde se toma como referencia o indicador económico el salario mínimo.

Sin embargo, no hubo reformas u ordenamientos municipales, locales y federales sobre la UMA. Salvo algunas Autoridades Administrativas y de Seguridad Social, las cuales decidieron sustituir directamente el referente del salario mínimo que tenían establecido, por la UMA, debido a que no estaban reformados los ordenamientos legales respectivos.

Esto generó como resultado que haya un margen de incertidumbre en la aplicación de la UMA como factor de referencia, porque no hubo cumplimiento a través de reformas normativas.

3.1.2. Otras normas constitucionales.

Con la reforma constitucional del 27 de enero de 2016 en materia de desindexación de salarios mínimos, del cual se mencionó en el apartado anterior,

se modificó de igual forma, el artículo 26, apartado B, adicionando un sexto y séptimo párrafo, estableciendo lo siguiente:

“El organismo calculará en los términos que señale la ley, el valor de la Unidad de Medida y Actualización que será utilizada como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas y del Distrito Federal, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores.

Las obligaciones y supuestos denominados en Unidades de Medida y Actualización se considerarán de monto determinado y se solventarán entregando su equivalente en moneda nacional. Al efecto, deberá multiplicarse el monto de la obligación o supuesto, expresado en las citadas unidades, por el valor de dicha unidad a la fecha correspondiente”.³⁹

Cómo lo mencioné en el apartado anterior, esto dio paso a la creación de la UMA (Unidad de Medida y Actualización) cuyo objetivo es el de sustituir al salario mínimo como referente económico, y de igual forma faculta al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), como el Organismo encargado de su fijación.

En el artículo cuarto transitorio del mismo decreto de 27 de enero de 2016, se estableció, que, en un plazo máximo de un año, tanto el Congreso de la Unión, las Legislaturas de los Estados, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, así como las Administraciones Públicas Federal, Estatales, del Distrito Federal y Municipales deberían de eliminar las referencias que tuvieran al salario mínimo.

Pero cómo ya lo mencioné anteriormente, no se hicieron las reformas respectivas. No obstante, el día 25 de enero de 2017, el H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), emitió un acuerdo de número 26/2017, mediante el cual acordó adecuar los sistemas y procedimientos para la implementación de la reforma constitucional que creó la UMA.

| Ver Acuerdo | Nomenclatura | Fecha de acuerdo (dd/mm/aaaa) | Síntesis |
|-------------|-----------------------------|-------------------------------|---|
| 26/2017 | ACDO.SA2.HCT.250117/26.P.DJ | 25-01-2017 | Se autoriza la adecuación de los Sistemas Informáticos Institucionales así como los procedimientos técnico operativos y los formatos necesarios |

³⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consultada el 4 de octubre de 2020.

| Ver Acuerdo | Nomenclatura | Fecha de acuerdo (dd/mm/aaaa) | Síntesis |
|-------------|--------------|-------------------------------|--|
| | | | para la implementación de la Reforma Constitucional, publicada en el DOF el 27 de enero de 2016 (Desindexación de Salario Mínimo – Sustitución UMA). |

40

Como podemos observar, la aplicación de la UMA repercute en la determinación de los límites inferior y superior del salario base de cotización del IMSS, con esto las cuotas de Seguridad Social del IMSS desde el 2017, se calculan con base a la UMA y no conforme a los salarios mínimos, debido a que por vía administrativa se sustituyó a dicho referente económico (salario mínimo) por la UMA.

Por otra parte, es hasta el 30 de diciembre del 2016, cuando se expide el decreto mediante el cual se crea la “Ley para Determinar el Valor de la Unidad de Medida y Actualización”. De la cual hablaré más adelante.

3.2. Ley Federal del Trabajo.

La ley Federal del Trabajo vigente, fue publicada en el DOF el 1 de abril de 1970, pero entró en vigor en lo general (salvo algunas excepciones) hasta el 1 de mayo de ese mismo año, y es la que se encuentra vigente hoy en día.

Es el ordenamiento que recoge los principios del derecho del trabajo y les brinda una protección a los derechos de los trabajadores. De igual forma, en ella se establecen la forma de fijación de los salarios, las relaciones obrero-patronales, las condiciones de trabajo, los organismos y autoridades facultados para solucionar conflictos derivados de la relación laboral.

⁴⁰ Acuerdo consultado el 16 de octubre de 2020.

En la Ley se incluye todo lo relacionado en la materia laboral, al igual que contiene lo referente a la previsión social.

A continuación, enunciaré los artículos que señalan lo referente al salario mínimo ya que es de interés por el tema a tratar en este trabajo.

Es así, que en su “Título Tercero- Condiciones de Trabajo”, se encuentra el “Capítulo VI”, el cual está dedicado al “salario mínimo” de los artículos 90 al 97.

En el artículo 90, se establece la definición de salario mínimo, el cual es la cantidad menor que recibe un trabajador por la realización de su trabajo, dejando en claro que debe de ser suficiente para solventar las necesidades normales del trabajador y su familia.

Al igual que, el establecimiento de instituciones y medidas que protejan el poder adquisitivo del salario y que les faciliten de alguna manera a los trabajadores la obtención de satisfactores, serán consideradas de utilidad social.

El artículo 91, señala que los salarios mínimos pueden ser profesionales y que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una determinada rama de actividad económica o profesiones.

Es muy importante que se haga la distinción entre salarios mínimos generales de los profesionales, porque los segundos tienen una mayor retribución respecto los primeros debido a la especialización ya sea de oficio o profesión.

En el artículo 92, se establece que los salarios mínimos generales van a regir para todos los trabajadores independientemente de la rama de la actividad económica, profesión, oficio o trabajos especiales.

El artículo 93, señala que los salarios mínimos profesionales van a regir a todos los trabajadores de la rama de la actividad económica, profesión, oficio o trabajos especiales.

El artículo 94, menciona que la CONASAMI de integración tripartita (con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno), auxiliándose de Comisiones Consultivas va a ser el organismo encargado de la fijación de los salarios mínimos.

En el artículo 95, queda establecido que tanto la CONASAMI como las Comisiones Consultivas van a estar integradas de forma tripartita conforme lo establecido en el Capítulo II de Título Trece de la LFT.

El artículo 96, señala que la CONASAMI, es la facultada para determinar la división de nuestro país en áreas geográficas, conformadas por municipios, en los cuales se deba establecer un mismo salario mínimo.

En el artículo 97 se establece que los salarios mínimos no pueden tener reducciones, compensaciones o descuentos salvo en las siguientes excepciones (ya lo mencioné en el capítulo anterior):

- V. Cuando se trate de pensiones alimenticias mencionadas en el art. 110, fracción V.
- VI. Para el pago de rentas referidas en el art. 151 (sin exceder del 10%).
- VII. Para el pago de préstamos del INFONAVIT (sin exceder del 20%).
- VIII. Para el pago de créditos del FONACOT (sin exceder del 10%).

Por su parte, en el “CAPITULO VII -Normas protectoras y privilegios del salario”, del artículo 98 al 116, se mencionan las diferentes normas y principios que protegen a los salarios en general, y por ende también a los salarios mínimos (mencionadas en el capítulo anterior).

El Título Once-Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, en el Capítulo VI “Comisión Nacional de los Salarios Mínimos”, Capítulo VII “Comisiones Consultivas” De la Comisión Nacional de los salarios mínimos”, Capítulo VIII “Procedimiento ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos”, de los artículos 551 al 574, se encuentran regulados el funcionamiento, la estructura y los procedimientos de la CONASAMI y de las Comisiones Consultivas.

En el artículo 551, se establece que la CONASAMI va a funcionar (de manera tripartita) con un Presidente, con un Consejo de Representantes y con una Dirección Técnica. El artículo 552, señala que es el Presidente de nuestro país, es el que se encarga de nombrar al Presidente de la Comisión, de igual forma señala los requisitos con los que esta persona debe de contar para poder ser elegido.

En el artículo 553, se establecen los deberes y atribuciones del Presidente; en el artículo 554 dice como se debe integrar el Consejo de Representantes.

En el artículo 555 se mencionan los requisitos de los representantes de los asesores, mientras que en el art. 556 se muestran los requisitos de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

En el artículo 557 mencionan los deberes y atribuciones del Consejo de Representantes.

Sin embargo, en el artículo 558, se fija la forma de integración de la dirección técnica, en el art. 560 se muestran los requisitos del director, de los asesores técnicos y los asesores técnicos auxiliares.

En el artículo 561, están contenidos los deberes y atribuciones de la Dirección Técnica.

El artículo 563, establece los deberes y atribuciones del Director Técnico.

Los artículos 564 y 565, señalan que es el presidente de la CONASAMI el que va a determinar la organización y funcionamiento de las Comisiones Consultivas, al igual que establecen su forma de integración.

Mientras que en el artículo 567, establece los deberes y atribuciones de dichas Comisiones Consultivas.

En el artículo 568, están señalados los deberes y atribuciones del presidente de la Comisión Consultiva.

El artículo 569, se muestran los deberes y atribuciones del Secretario Técnico de la Comisión Consultiva.

Es muy importante señalar que, de los artículos 570 a 574, establecen el procedimiento para la fijación de los salarios mínimos.

De manera que, serán fijados anualmente y comenzarán su vigencia a partir del 1 de enero del año siguiente.

Para la fijación de los salarios mínimos se debe seguir las normas del artículo 571 y son las siguientes:

- I. Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término que vencerá el último de noviembre para presentar los estudios que juzguen convenientes;
- II. La Dirección Técnica presentará a la consideración del Consejo de Representantes, a más tarde el último día de noviembre, el Informe al que se refiere la fracción V del artículo 562 de esta Ley;

III. “El Consejo de Representantes, durante el mes de Diciembre y antes del último día hábil del mismo mes, dictará resolución en la que fije los salarios mínimos, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica, y las opiniones, estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y los patrones. Para tal efecto podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria;

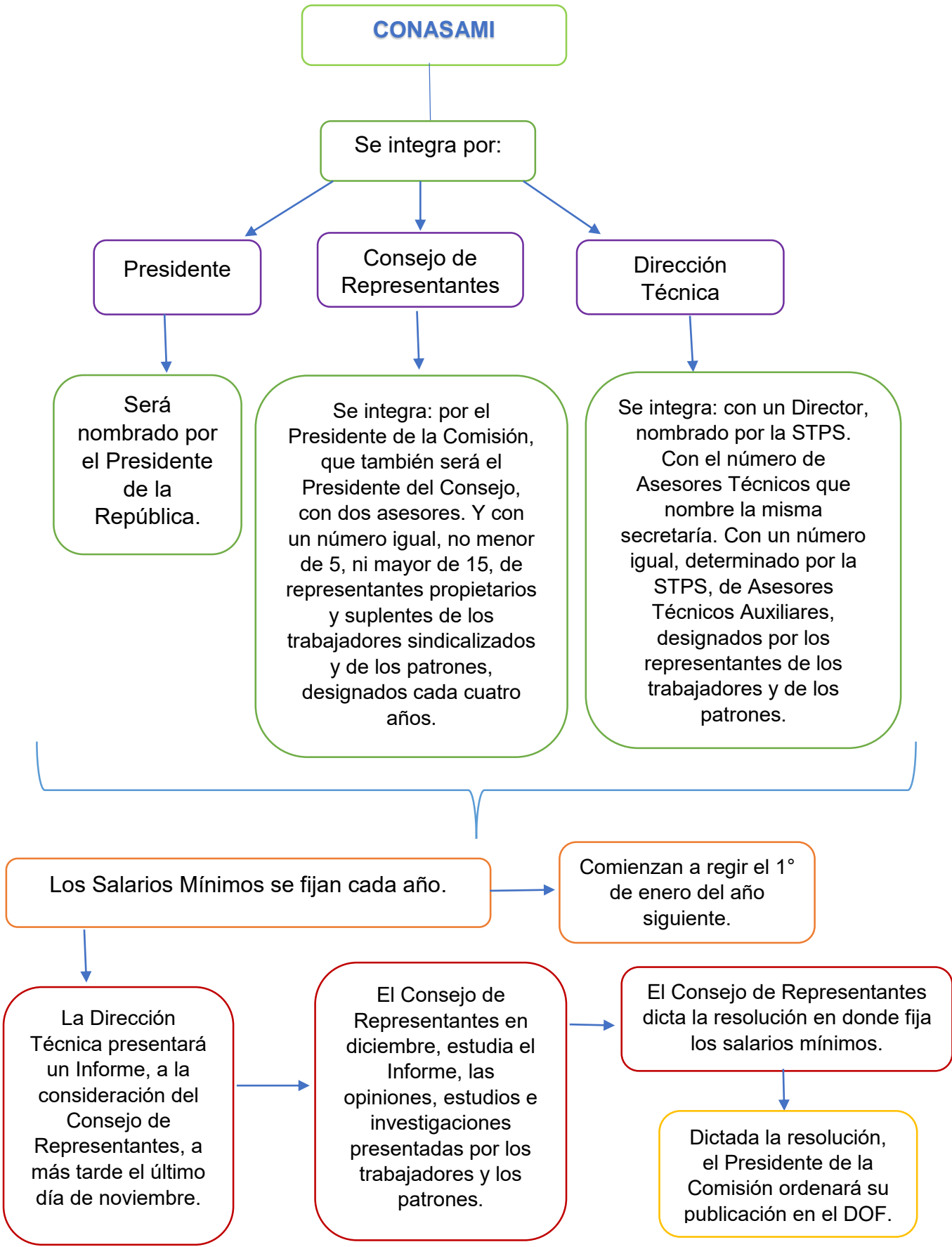
IV. La Comisión Nacional expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen; y

V. Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación la que deberá hacerse a más tardar el treinta y uno de Diciembre”.

Dichos salarios podrán ser revisados en el transcurso de su vigencia cuando se den circunstancias económicas que así lo justifiquen, y su procedimiento de revisión se encuentra en el artículo 573.

Como se puede ver en estos artículos, se encuentra regulado todo lo relacionado con la fijación de los salarios mínimos, desde su procedimiento, como los requisitos, atributos y facultades de las personas que integran el Organismo (CONASAMI), así como de la estructura y funcionamiento del mismo.

En el siguiente esquema se muestra un diagrama de la estructura y funcionamiento de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos:



En cuanto a la desindexación del salario mínimo en la LFT, se realizó hasta el 1 de mayo de 2019, (casi tres años después de la reforma constitucional de deindexación del 2016), entrando en vigor el 2 de mayo de ese mismo año.

Se sustituyó así, al salario mínimo por la UMA (unidad de actualización y medida), como indicador económico para el establecimiento de multas, del artículo 992 al artículo 1008.

A continuación, mostraré como se establecen algunos de los artículos modificados:

“TITULO DIECISEIS

Responsabilidades y Sanciones.

Artículo 992, segundo párrafo: La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la Unidad de Medida y Actualización, al momento de cometerse la violación.

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

I. De 50 a 250 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77;

II. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el capítulo VIII del Título Tercero, relativo a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

III. De 50 a 1500 Unidades de Medida y Actualización al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII;

IV. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132;

V. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo;

VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;

VII. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, VI y VII de esta Ley. Asimismo, por incumplir con los requerimientos que le haga la Autoridad Registral y la Autoridad Conciliadora, y

VIII. - De 50 a 100 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no comparezca a la audiencia de conciliación, en términos del artículo 684 E fracción IV de esta Ley.

Artículo 1002.- Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Título o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización”.⁴¹

Cómo se puede ver en el artículo 1002 se encuentran especificados los parámetros tanto mínimos como máximos para la fijación de multas.

⁴¹ Ley Federal del Trabajo, consultada el 22 de septiembre de 2020.

En cuanto a la multa mínima, es equivalente a 50 UMAS lo cual representa en 2019 la cantidad de 4,400 pesos y un máximo de 5000 UMAS, lo cual representa 440,000 pesos.

3.3. Resoluciones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos de 2011 y de 2016.

Es importante que se haga mención de que, desde el 9 de diciembre de 2011, la CONASAMI, en su boletín que emitió en esa fecha, menciona la posibilidad de desvincular el salario mínimo como referente de indicador económico, esto debido a la pérdida del poder adquisitivo del salario y que con ello se le pudiera realizar un incremento a dicho salario sin que tuviera repercusiones en otros sectores.

Es entonces que emitió lo siguiente:

“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 y acuerdan promover que se realicen estudios que analicen la viabilidad de desvincular la figura del salario mínimo utilizada en las diversas disposiciones legales como unidad de cuenta, base o medida de referencia”.

Pero no se logró concretar nada, sin embargo, el 30 de septiembre de 2015, la CONASAMI emitió una resolución en donde se unifican las zonas geográficas que anteriormente se tenían establecidas, las cuales eran la Zona A y la Zona B, por lo tanto, se determinó que sólo habría una sola área geográfica, integrada por todos los municipios del país y demarcaciones territoriales.

Esta resolución fue muy importante, ya que, anteriormente se fijaba el salario de acuerdo a distintas zonas geográficas, en donde una zona (A) se fijaba un salario mayor que en la otra zona (B).

Entonces dependiendo de dónde se llevará a cabo la relación laboral, ganabas un poco más que en otra. Pero con la unificación de las zonas geográficas, ya se pudo fijar y garantizar un solo salario mínimo para todo el Territorio Nacional garantizando un mismo salario en todo el país.

Se determinó que el salario mínimo, por jornada diaria debía ser de: \$70.10.

La CONASAMI estableció lo siguiente:

“A partir del primero de octubre de 2015, el salario mínimo general único para todo el país será de \$70.10 pesos diarios. El Consejo de Representantes destaca como un hecho histórico inédito, con esta Resolución, el que se establezca por primera ocasión un solo salario mínimo general para todo el país, lo que ocurre después de 98 años en que el salario mínimo fue estatuido en la Carta Magna de 1917. De esta forma se atiende a una de las demandas más sentidas del sector de los trabajadores por décadas, en un ambiente de paz laboral y de concordia entre los factores de la producción. Con el cierre de las diferencias de salarios entre áreas geográficas se da un primer paso hacia una recuperación gradual, responsable y sostenida del poder adquisitivo del salario mínimo”.⁴²

No fue hasta el 27 de enero de 2016, que se publicó en el DOF una reforma constitucional para la desindexación del salario mínimo (mencionada en el apartado anterior); por su parte, la CONASAMI señaló lo siguiente:

“La razón principal para promover la desindexación del salario mínimo fue la de suprimir las disposiciones legales en las que sus incrementos se tomaban como referencia para actualizar el saldo de los créditos otorgados a los trabajadores para la adquisición de vivienda por parte del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), del Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE) y de otras instituciones del Estado dedicados al otorgamiento de crédito para la vivienda, toda vez que si los incrementos al salario mínimo hubieran ido mucho más allá que los incrementos a los salarios de los trabajadores beneficiarios de estos créditos, se hubiera llegado a una situación en que el monto de los créditos se hubiera vuelto, en gran medida, impagables para los trabajadores, ésta entre otras muchas razones”.

Con la desindexación se esperaba que el salario mínimo fuera recuperando gradualmente su poder adquisitivo, ya que, al dejar de ser tomado como un indicador económico, ya se le puede realizar un incremento en mayor medida a su monto, sin afectar o sin que se incrementen otros montos como las multas, cuotas, infracciones, etc. (indicadores económicos).

3.3.1. Resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos de 2018.

Aunque se lograron de cierta forma los avances anteriormente mencionados (un solo salario y la desindexación), el 26 de diciembre de 2018, la CONASAMI, emitió una resolución, que lejos de seguir avanzando, tuvo un retroceso, y fue la siguiente:

“PRIMERO. Para fines de aplicación de los salarios mínimos en la República Mexicana habrá dos áreas geográficas: El área geográfica de la Zona Libre de la Frontera Norte, integrada por los siguientes municipios: Ensenada, Playas de Rosarito, Mexicali, Tecate y Tijuana, en el Estado de Baja California; San Luis Río Colorado, Puerto Peñasco, General Plutarco Elías Calles, Caborca, Altar, Sáric, Nogales, Santa Cruz, Cananea, Naco y Agua Prieta, en el Estado de Sonora; Janos, Ascensión, Juárez, Práxedes G. Guerrero, Guadalupe, Coyame

⁴² CONASAMI, 28 de enero de 2016. Consultada el 27 de octubre de 2020.

del Sotol, Ojinaga y Manuel Benavides, en el Estado de Chihuahua; Ocampo, Acuña, Zaragoza, Jiménez, Piedras Negras, Nava, Guerrero e Hidalgo, en el Estado de Coahuila de Zaragoza; Anáhuac, en el Estado de Nuevo León; y Nuevo Laredo, Guerrero, Mier, Miguel Alemán, Camargo, Gustavo Díaz Ordaz, Reynosa, Río Bravo, Valle Hermoso y Matamoros, en el Estado de Tamaulipas; y, el área de Salarios Mínimos Generales, integrada por el resto de los municipios del país y las demarcaciones territoriales (alcaldías) de la Ciudad de México que conforman la República Mexicana.

SEGUNDO. El salario mínimo general que tendrá vigencia a partir del 1 ° de enero de 2019 en el área geográfica de la Zona libre de la Frontera Norte será de 176.72 pesos diarios por jornada diaria de trabajo; mientras que el monto del salario mínimo general para el área de Salarios Mínimos Generales será de 102.68 pesos diarios por jornada diaria, serán las que figuren en la Resolución de esta Comisión que serán publicadas en el Diario Oficial de la Federación, como cantidad mínima que deberán recibir en efectivo los trabajadores”.⁴³

Como se puede ver, se dividió el Territorio Nacional en dos áreas geográficas, la de la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) y la de los Salarios Mínimos Generales (SMG) aplicables en todo el país. En la primera el salario mínimo es mucho mayor en comparación con la segunda.

Pero eso no es todo, en la ZLFN los salarios mínimos profesionales se establecieron en el mismo monto. Es decir, que, aunque los trabajadores tengan alguna especialización, no van a ganar más como anteriormente se hacía, a excepción del Reportero (a) en prensa diaria impresa y del Reportero (a) gráfico (a) en prensa diaria impresa, de los cuales su salario es mayor.

En su resultado Quinto se estableció lo siguiente:

“QUINTO. A partir del proceso de fijación de los salarios mínimos que entraron en vigor el 1 ° de enero de 2017, el Consejo de Representantes introdujo una innovación en el procedimiento de fijación de dichos salarios: el Monto Independiente de Recuperación (MIR), que se tipifica de la siguiente manera: 1) Es una cantidad absoluta en pesos. 2) Su objetivo es única y exclusivamente contribuir a la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo general. 3) No debe ser utilizado como referente para fijar incrementos de los demás salarios vigentes en el mercado laboral (salarios contractuales, federales y de la jurisdicción local; salarios diferentes a los mínimos y a los contractuales; salarios para servidores públicos federales, estatales y municipales; y demás salarios del sector informal). 4) El MIR podrá ser aplicado tanto en un procedimiento de Revisión salarial como de fijación salarial previstos en el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo.

El propósito del MIR es hacer posible que se recupere el poder adquisitivo de los trabajadores asalariados que perciben un salario mínimo general. El Consejo de Representantes acordó continuar aplicado el proceso de la MIR en la nueva fijación del salario mínimo”.⁴⁴

Algo muy importante es que se menciona el propósito del MIR (monto independiente de recuperación), que es el de poder recuperar gradualmente el

⁴³ Resolución de la CONASAMI, publicada el 26 de diciembre de 2018, consultada el 28 de octubre de 2020.

⁴⁴ *Ibidem*.

poder adquisitivo del salario mínimo. El cual es de vital importancia (esto ya lo mencioné en el capítulo anterior).

3.4. Resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos de 2021.

El 30 de marzo de 2021, se publicó en el DOF un decreto mediante el cual se reformó el artículo 90 de la LFT, adicionándole un cuarto párrafo, estableciendo lo siguiente:

“...La fijación anual de los salarios mínimos, o la revisión de los mismos, nunca estará por debajo de la inflación observada durante el periodo de su vigencia transcurrido...”

Como se puede observar, la fijación o revisión de los salarios mínimos, aunque sigue siendo anual, ahora se establece que no debe de estar por debajo de la inflación del país.

De conformidad con lo anterior, cabe mencionar que va a ser difícil que se controle la inflación por medio de una reforma jurídica; en los Capítulos I y II, mencioné que es la inflación, cuáles son las principales consecuencias y cómo es que ha afectado a nuestro país.

No se trata sólo de hacer una reforma jurídica para lograr que los salarios mínimos recuperen su poder adquisitivo, más bien sería buscar la forma de incrementar el PIB, logrando que crezca la economía y con ello se pueda incrementar no solo el poder adquisitivo del salario, sino la calidad de vida de las personas.

3.5. Ley para Determinar el Valor de la Unidad de Medida y Actualización.

Debido a la reforma constitucional realizada el 27 de enero de 2016, sobre la desindexación de los salarios mínimos, fue necesario la creación de un nuevo concepto para remplazar al salario mínimo como referente o indicador económico, es así que se creó la UMA (unidad de medida y actualización), pero también fue necesario la creación de una Ley que reglamentara ese indicador.

Así que, que el 30 de diciembre de 2016, se publicó en el DOF la “Ley para Determinar el Valor de la Unidad de Medida y Actualización”.

Como ya lo mencioné en los apartados anteriores, la UMA es la medida que se debe de utilizar como indicador económico para adecuar factores económicos de naturaleza distinta a la laboral.

Debo mencionar que el Organismo encargado de la fijación de la UMA, es el INEGI, la reforma constitucional de 27 de enero de 2016 le otorgó esa facultad.

En los artículos 4 y 5 de la Ley para determinar el valor de la UMA, se establece lo siguiente:

“**Artículo 4.** El valor actualizado de la UMA se calculará y determinará anualmente por el INEGI, de conformidad con el siguiente método:

I. El valor diario se determinará multiplicando el valor diario de la UMA del año inmediato anterior por el resultado de la suma de uno más la variación interanual del índice Nacional de Precios al Consumidor del mes de diciembre del año inmediato anterior.

II. El valor mensual será el producto de multiplicar el valor diario de la UMA por 30.4.

III. El valor anual será el producto de multiplicar el valor mensual de la UMA por 12.

Artículo 5. El INEGI publicará en el Diario Oficial de la Federación dentro de los primeros diez días del mes de enero de cada año el valor diario, mensual y anual en moneda nacional de la UMA y entrarán en vigor dichos valores el 1o. de febrero de dicho año”.⁴⁵

En los artículos anteriormente mencionados, se establece el método para poder calcular la UMA, la cual se determinará cada año y que el INEGI debe de publicar en el DOF el valor diario, mensual y anual de la misma en los primeros días de enero de cada año.

En el siguiente cuadro se muestran los diferentes tipos de UMA conforme al año en que estuvieron vigentes de 2016 a 2019.

| Año | Diario | Mensual | Anual |
|------|----------|-------------|--------------|
| 2019 | \$ 84.49 | \$ 2,568.50 | \$ 30,822.00 |
| 2018 | \$ 80.60 | \$ 2,450.24 | \$ 29,402.88 |

⁴⁵ Ley para Determinar el Valor de la Unidad de Medida y Actualización, consultada el 30 de octubre de 2020.

| | | | |
|------|----------|-------------|--------------|
| 2017 | \$ 75.49 | \$ 2,294.90 | \$ 27,538.80 |
| 2016 | \$ 73.04 | \$ 2,220.42 | \$ 26,645.04 |

46

En los años posteriores a la promulgación de la UMA, se fue incrementando gradualmente el salario mínimo, si bien el incremento no fue el suficiente para recuperar por completo el poder adquisitivo del salario que se había ido perdiendo desde décadas atrás, se abrió paso para que poco a poco dicha cifra se vaya incrementando sin afectar otros sectores y lo más importante, sin perjudicar a la población.

No obstante, se deben de considerar diversos factores como el costo de vida para que el poder adquisitivo del salario mínimo se pueda recuperar.

Aún queda un gran camino para que se pueda lograr el resultado deseado, pero aplicando las medidas adecuadas si se puede lograr.

3.6. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

El 12 de septiembre de 1931 México ingresó a la Organización Internacional del Trabajo. Como lo mencioné en los capítulos anteriores, la OIT, es un Organismo de las Naciones Unidas que se encarga de proteger y establecer normas del trabajo, así como de promover derechos laborales y protegerlos a nivel Internacional.

El autor Ramos Espinoza da la siguiente definición:

“La Organización emite recomendaciones y redacta convenios que conforman normas internacionales del trabajo, regulando aspectos como la libertad de asociación, los salarios, la jornada de trabajo, los lugares de trabajo y los servicios de empleo, entre otros”.⁴⁷

⁴⁶Consultada el 18 de noviembre de 2020.

<https://www.inegi.org.mx/temas/uma/>

⁴⁷ Op.cit. RAMOS ESPINOSA, Ignacio, pág. 221.

Como es un Organismo a nivel Internacional, los Estados de todo el mundo que forman parte del mismo, se comprometen a seguir y cumplir las recomendaciones y convenios de los que hayan aceptado ser parte (que tengan ratificados).

Existe una diferencia entre convenio y ratificación, los primeros adquieren una obligatoriedad jurídica cuando el país los suscribe y los ratifica, en cambio, las recomendaciones no tienen ese carácter obligatorio, sólo son sugerencias para que se adopten medidas legislativas laborales.

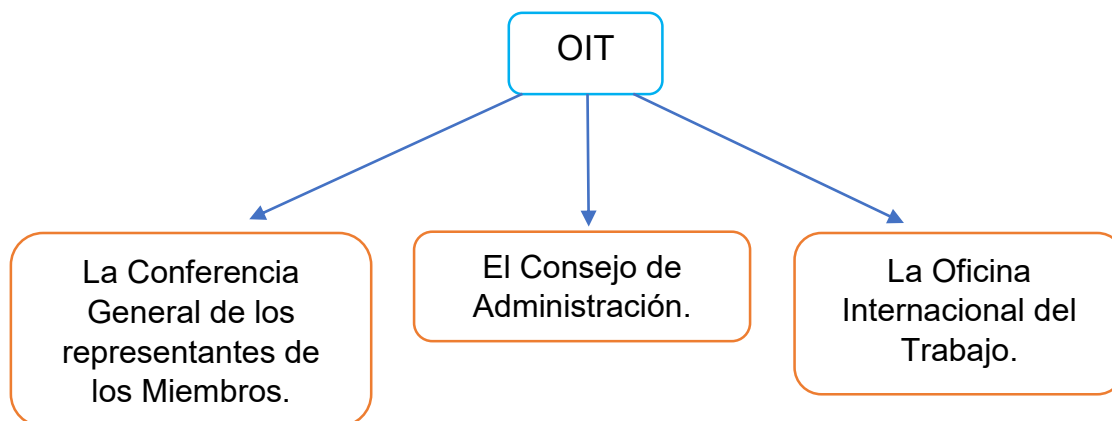
De conformidad con el artículo 133 constitucional, dichos convenios deben de ser aprobados por el Senado, y son Ley suprema. Por su parte, el artículo 6 de la LFT, menciona lo siguiente:

“Artículo 6: Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”.⁴⁸

De acuerdo con la OIT, nuestro país ha ratificado los siguientes convenios:

- México ha ratificado 79 Convenios, de los cuales 67 están en vigor y 8 han sido denunciados.

La estructura y funcionamiento de la OIT, es la siguiente:



⁴⁸ Ley Federal del Trabajo. Consultada el 26 de noviembre de 2020.

Como podemos observar en el cuadro de arriba, la OIT, es un Organismo de integración tripartita.

La Conferencia General de los representantes de los Miembros, es el organismo supremo de la OIT. Es de igual integración tripartita; se compone de cuatro representantes de cada uno de los miembros, dos de ellos serán delegados (as) del gobierno, y los otros dos representarán a los empleadores y a los trabajadores. Cada delegado (a), puede tener como máximo dos consejeros técnicos, el día de la reunión.

Se reúne cada año como mínimo, pero puede reunirse cuando sea necesario. Dicha reunión se lleva a cabo en el lugar que ella misma designe, o en el lugar que designe el Consejo de Administración. Tiene las siguientes atribuciones:

“Entre sus atribuciones, se pueden señalar la siguientes: las de examinar, discutir, y aprobar o rechazar los proyectos de convenios o recomendaciones internacionales de trabajo; elegir a los miembros del Consejo de Administración; ejercer control sobre la forma como los Estados miembros cumplen con la aplicación de los convenios que hayan ratificado; y aprobar el presupuesto y programa de la Organización.”.⁴⁹

“La Conferencia funciona a través de una Mesa integrada por un Presidente, cuyo nombramiento recae regularmente en un delegado gubernamental, tres vicepresidentes, ocupando una cartera cada uno de los sectores que integran la Conferencia, y un Secretario General, cargo desempeñado por el Director General de la Organización”.⁵⁰

El Consejo de Administración, está integrado por cincuenta y seis personas:

- a) 28 representantes de los gobiernos.
- b) 14 representantes de los empleadores, y empleadoras.
- c) 14 representantes de los trabajadores y trabajadoras.

De los 28 representantes de los gobiernos, 10 van a ser nombrados por los miembros de mayor importancia industrial; los otros 18, por los miembros

⁴⁹ PENAGOS ARRECÍS, Carlos R., Derecho guatemalteco del trabajo, tesis de Grado, División de Estudios de Posgrado, Facultad de Derecho, UNAM, 1993, pág. 330.

⁵⁰ CHARIS GÓMEZ, Roberto, Derecho internacional del trabajo, 2ª. ed., Porrúa, México, 2000, pág. 48.

designados por los y las delegadas gubernamentales de la Conferencia, con excepción de los 10 miembros anteriormente mencionados.

El Consejo se va a renovar cada tres años, si es que existe una razón por la cual no pudieren llevarse a cabo las elecciones, el mismo Consejo sigue funcionando hasta que se pueda realizar la elección. Por otra parte, el Consejo, fija su propio reglamento y las fechas de sus reuniones.

Tiene las siguientes responsabilidades:

- 1) “Orienta la política de la Organización.
- 2) Elabora el programa y presupuesto, con miras a su sumisión ulterior a la Conferencia.
- 3) Supervisa el funcionamiento de la Oficina.
- 4) Elige al Director General.
- 5) Fija el orden del día de la Conferencia.
- 6) Examina quejas relacionadas con el incumplimiento de normas.
- 7) Trata los casos que le son sometidos por el Comité de Libertad Sindical”.⁵¹

La Oficina Internacional del Trabajo, tiene su sede en Ginebra.

“Es un instrumento de trabajo técnico y científico que tiene a su cargo la relación entre la Organización y los gobiernos de los Estados miembros, las entidades profesionales de trabajadores y empleadores y la opinión pública y es, fundamentalmente, el órgano de preparación de las Conferencias”.⁵²

Tiene las siguientes funciones:

- 1) “Recopila, analiza y sistematiza información y documentación sobre las principales evoluciones en materia social en sus Estados miembros.
- 2) Lleva a cabo investigaciones, elabora y publica informes, estudios y documentos.
- 3) Organiza reuniones técnicas, previa autorización del o información al Consejo de Administración.
- 4) Elabora los informes y otros documentos necesarios para las labores del Consejo de Administración o la Conferencia, a quienes también presta apoyo secretarial.
- 5) Ofrece servicios de consultoría y asistencia técnica a los gobiernos de los Estados miembros, lo mismo que a sus organizaciones de empleadores y trabajadores.

⁵¹ BRONSTEIN, Arturo, Derecho internacional del trabajo, Astrea, Buenos Aires, 2013, pp. 51 y 52.

⁵² DE BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo, Tomo I, 23ª. ed., Porrúa, México, 2012, Tomo I, pág. 440.

La Oficina tiene a su frente un director general, elegido por cinco años por el Consejo de Administración, pudiendo ser reelegido. En su 3060ª sesión, en 2009, el Consejo de Administración decidió que, en adelante, el director general podrá ser reelegido sólo para un segundo mandato de cinco años. El Director General es responsable únicamente ante el Consejo de Administración y es asistido en sus tareas por un cuerpo de funcionarios de la Oficina Internacional del Trabajo”⁵³

3.6.1. Convenio Número 26.

El Convenio número 26, denominado “Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)”, ratificado por México entró en vigor en nuestro país el 12 de mayo de 1934.

En el artículo 1 del Convenio, menciona que todos los miembros que formen parte de la OIT, y que ratifiquen dicho convenio, están obligados a establecer métodos, los cuales les permitan tener una fijación de tasas mínimas de los salarios de trabajadores ya sea de industrias o parte de ella, haciendo énfasis en las industrias a domicilio, en la cual no exista algún régimen eficaz para la fijación de dichos salarios.

En el artículo 3 de dicho Convenio, menciona que los Miembros que lo ratifiquen, tienen la libertad para determinar los métodos para la fijación de los salarios mínimos y la forma en cómo aplicarlos.

De igual forma menciona que antes de que se empiecen a aplicar los métodos a una industria (o parte de una determinada industria), se deben de consultar a los representantes de los empleadores y de los trabajadores que estén interesados, incluyendo a los representantes de sus organizaciones, también se deben incluir a las personas que estén especialmente calificadas ya sea por su profesión o por las funciones que realicen, o las personas que la autoridad crea pertinente que deben incluirse.

⁵³ Ibidem, BRONSTEIN, Arturo, pp. 52 y 53.

En cuanto a las tasas mínimas de los salarios que se hayan fijados, van a tener el carácter de obligatorias, tanto para los empleadores, como para los trabajadores, y en ningún momento ni por algún medio podrán rebajarlas.

En los artículos 4 y 5, se establece que todos los Miembros (que ratifiquen el Convenio), deben adoptar medidas necesarias para aplicar un sistema de control y sanciones, con la finalidad de que los empleadores y trabajadores puedan conocer las tasas mínimas de los salarios que se encuentren vigentes, para que los salarios que reciban los trabajadores no sean inferiores a dichas tasas.

Pero en el caso de que el trabajador se encuentre en el supuesto de que esas tasas le sean aplicables, y que haya recibido un salario inferior al que le corresponda, tiene el derecho de recuperar el dinero que se le debe, por cualquier vía legal o judicial conforme a la legislación nacional.

De igual forma, los Miembros que ratifiquen el Convenio, deben de enviar a la Oficina Internacional del Trabajo todos los años un informe, el cual debe de contener la lista de las industrias, o partes de ellas, que estén aplicando los métodos de fijación de los salarios mínimos, incluyendo la forma de aplicación de dichos métodos y cuáles son sus resultados.

“En esta exposición se indicarán, en forma sumaria, el número aproximado de trabajadores sujetos a esta reglamentación, las tasas de salarios mínimos fijadas y, si fuera necesario, las demás medidas importantes relativas a los salarios mínimos”.⁵⁴

Por otra parte, en el artículo 6 se establece que las ratificaciones formales del Convenio, conforme a las condiciones establecidas por la Constitución de la OIT, se deben de comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo para que lleve a cabo su registro.

El artículo 7 dispone que el Convenio 26, sólo va a ser obligatorio para los Miembros que tengan sus ratificaciones registradas en la Oficina Internacional del Trabajo;

⁵⁴ OIT, Convenio número 26, artículo 5, consultado vía internet el 28 de noviembre de 2020.

entrando en vigor 12 meses después de la fecha en que la ratificación se haya registrado por el Director General de la Oficina.

Posteriormente en el artículo 8 se menciona que en seguida de que la ratificación haya sido registrada, el Director General debe de notificar ese hecho a todos los Miembros de la OIT.

En el artículo 10 se establece que por al menos una vez cada diez años el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá de presentar a la Conferencia General, una memoria de la aplicación de dicho Convenio, y debe de considerar si es conveniente revisar o modificar el mismo.

Como podemos ver, el Convenio número 26 señala que los miembros que ratifiquen dicho convenio están obligados a establecer métodos para poder tener una fijación de tasas mínimas de los salarios, garantizándolos, protegiéndolos y sancionando a aquellas personas que lo incumplan.

Las recomendaciones propuestas son buenas, pero en nuestra legislación mexicana desde el momento de la entrada en vigor de dicho Convenio, ya se encontraban regulados y protegidos los salarios mínimos desde tiempo atrás, no sólo en la Constitución sino también en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

No obstante, creo que es importante que nuestro país haya firmado el Convenio para así darle otra protección a dichos salarios, pero esta vez de un Organismo Internacional.

3.6.2. Convenio Número 95.

El Convenio número 95 denominado “Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)” ratificado por México el 27 de septiembre de 1955, pero fue publicado en nuestro país en el DOF el día 12 de diciembre de 1955.

En el artículo 1, establece la definición de salario, el cual es la remuneración o ganancia, sea cual sea su denominación o su método de cálculo, pero que debe

evaluarse en efectivo, fijada ya sea por la legislación nacional o acuerdo, y que se deba a un trabajador por un empleador, establecido en un contrato de trabajo (verbal o escrito), en vista de un trabajo realizado o por realizar, o incluso por un servicio que debe de prestar o haya prestado.

El artículo 2 establece que el Convenio se debe de aplicar a todas las personas a quienes se les debe de pagar un salario. Menciona que la autoridad competente, claro previa consulta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores (cuando existan), puede excluir de una o de todas las disposiciones de este Convenio a las categorías de personas que se encuentren trabajando en circunstancias y condiciones en las que la aplicación de todas o de alguna disposición sea inapropiada, y que no estén empleadas en trabajos manuales, domésticos o sus análogos; es así, que los Miembros, desde el principio deben de indicar cualquier categoría de personas que se van a excluir de alguna disposición.

Los artículos 3 y 4 disponen que los salarios que se paguen en efectivo, exclusivamente se pagarán en moneda de curso legal, prohibiendo el uso de pago con pagarés, vales, cupones, o cualquier otra forma representativa de la moneda en curso legal; dejando en claro la excepción de que, la autoridad puede permitir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este método sea utilizado comúnmente o si es necesario por alguna causa especial; incluyendo si es así que lo establece un contrato colectivo o es porque lo establezca un laudo, o si el trabajador está de acuerdo.

Tanto la legislación nacional, como los contratos colectivos o laudos arbitrales, pueden permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie, cuando dicha forma de pago sea conveniente o de uso común.

Pero bajo ninguna circunstancia está permitido el pago con “*bebidas espirituosas o con drogas nocivas*”. Sin embargo, cuando esté permitido el pago parcial con prestaciones en especie, se debe de garantizar que las prestaciones sean apropiadas para el uso del trabajador y su familia; también que su valor sea razonable y justo.

En los subsecuentes artículos se estable lo siguiente:

El salario se debe de pagar directamente al trabajador, a menos que esté establecido en la legislación nacional, contrato o laudo una manera diferente

Se prohíbe que los empleadores le impongan limitaciones al trabajador para disponer de su salario.

Se permite la formación de economatos para beneficiar a los trabajadores. Los descuentos a los salarios van a estar permitidos solamente mientras se respeten los límites establecidos en la legislación nacional, contrato colectivo o laudo arbitral.

A continuación, señalaré una definición de economato:

“Economato: Gral. Almacén o establecimiento comercial que suministra productos a ciertos colectivos a precios regulados, inferiores a los habituales en el mercado, reservando normalmente el acceso a determinados usuarios por razón de su relación laboral o funcionarial con la empresa o institución titular del economato”.⁵⁵

En nuestra legislación mexicana se encuentra regulado este tipo de establecimiento en el artículo 103, están permitidos siempre y cuando hayan sido establecidos mediante un convenio entre trabajadores y patrones. Con la finalidad de beneficiar al trabajador.

Por consiguiente, están prohibidos los descuentos cuando sean para cubrir algún pago directo o indirecto de un trabajador hacia el empleador (o intermediario) para conservar su trabajo.

Algo muy importante es que se establece que el salario no puede ser embargado o cederse, sólo en los límites que fije la legislación nacional y garantizando el mantenimiento del trabajador y su familia.

Si existe la quiebra de la empresa o liquidación judicial, los trabajadores serán considerados como acreedores preferentes. El salario que es considerado como un

⁵⁵Diccionario de la Real Academia Española. Consultado el 28 de noviembre de 2020.
<https://dej.rae.es/lema/economato>

crédito preferente se debe de pagar íntegramente antes de que los acreedores hagan su reclamo de la parte que les corresponde del activo.

El salario se debe de pagar a intervalos regulares. El pago se debe de realizar en días laborables, en el lugar de trabajo o en uno próximo al mismo, a menos que se establezca otra cosa en el contrato colectivo, en laudo o en la legislación nacional. Queda prohibido el pago en tabernas o establecimientos similares, excepto en el caso de personas que trabajen en ese sitio.

Se deben de adoptar medidas para darle a conocer al trabajador si es que se produce algún cambio en las condiciones del salario.

En el artículo 15, se establece que la legislación que se encargue dar efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá:

- a) ponerse en conocimiento de los interesados;
- b) precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;
- c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;
- d) proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado.⁵⁶

Las memorias anuales que se presentan, deben contener la información completa de las medidas que se utilizan conforme lo establecido en este Convenio.

Las ratificaciones que se llevan a cabo, se deberán de comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo para que haga el registro correspondiente.

El Convenio sólo obliga a los Miembros que hayan registrado sus ratificaciones, y va a entrar en vigor un año después de que se haya registrado la ratificación ante el Director General. Los Miembros pueden renunciar total o parcialmente, mediante una nueva declaración.

Por otra parte, los Miembros que hayan ratificado este Convenio, pueden denunciarlo a la expiración de un periodo de 10 años (contado a partir de la entrada en vigor), ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante

⁵⁶ OIT, Convenio número 95, consultado el 02 de diciembre de 2020.

un acta comunicada para su registro. Tomando en cuenta que la denuncia va a surtir efectos un año después de su registro.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, debe de notificar a todos los Miembros sobre los registros de las ratificaciones, declaraciones y denuncias; al igual que debe de notificarlos para el registro de la segunda ratificación.

De igual forma, le comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas la información completa de las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia.

Cuando expira el periodo de 10 años, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, debe de presentar ante la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y si es necesario una revisión total o parcial.

Si se da el caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio, el cual implique una revisión (total o parcial), a menos que se disponga lo contrario, se dispone lo siguiente:

Cuando un Miembro ratifique el nuevo convenio, implicará “ipso jure”, la denuncia inmediata del presente Convenio, cuando nuevo convenio haya entrado en vigor.

El presente Convenio seguirá en vigor para aquellos Miembros que lo hayan ratificado, siempre y cuando no ratifiquen el convenio revisor.

Como se puede ver, este Convenio establece una serie de normas para proteger al salario en general, mencionando algo que creo yo es un poco curioso y es el de prohibir el pago del salario con alguna droga nociva.

De ahí en fuera, las demás disposiciones que buscan la protección y el adecuado establecimiento de los salarios ya se encontraban incluidas en nuestra legislación laboral.

3.6.3. Convenio Número 99.

El Convenio número 99 denominado “Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura) 1951 (núm. 99) ratificado por México el 23 de agosto de 1952. El convenio establece lo siguiente:

Los Miembros que ratifiquen este Convenio, están obligados a establecer o conservar métodos, los cuales les permitan establecer tasas mínimas de los salarios para los trabajadores dedicados al área agrícola y sus afines. La autoridad competente puede excluir la aplicación de una o todas las disposiciones del Convenio para cierto tipo de personas (miembros de la familia del empleador, que trabajen para él).

Se permite el pago parcial del salario mínimo en especie, cuando la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales así lo establezcan, pero dejando en claro que se deben de cumplir ciertas medidas para que el trabajador reciba una prestación justa y razonable.

Se da la libertad a los Miembros para que ellos mismos determinen (a reserva de ciertas condiciones) los métodos para la fijación de los salarios mínimos y su forma de aplicación. Cuando se quiera adoptar una decisión, primero se debe de consultar a las organizaciones interesadas y a las personas especializadas en ese caso.

Asimismo, tanto los trabajadores como los empleadores que estén interesados, deben participar, ser consultados o tener derecho a ser oídos.

Una vez establecidas las tasas mínimas de los salarios mínimos, serán obligatorias para trabajadores y empleadores, por consiguiente, no se permite que se reduzcan.

Sin embargo, la autoridad competente puede admitir excepciones individuales a dichas tasas mínimas, evitando así la disminución de las posibilidades de empleo de aquellos trabajadores que tengan alguna capacidad física o mental reducida.

Cada Miembro que ratifique dicho Convenio debe de tomar las medidas de control y disposiciones necesarias (como inspecciones y sanciones), adaptadas a las condiciones de la agricultura, para asegurar que los trabajadores y empleadores

tengan conocimiento de las tasas mínimas de los salarios vigentes, al igual que se deben de cerciorar que los salarios pagados no sean menores a esas tasas mínimas.

Los Miembros que ratifiquen el Convenios deben de enviar cada año a la Oficina Internacional del Trabajo, una declaración en donde expliquen la aplicación de sus métodos, así como de sus resultados.

Las ratificaciones deberán de comunicarse para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Dicho Convenio sólo obliga a los Miembros que hayan registrado sus ratificaciones. Va a entrar en vigor 12 meses después de la fecha en que la ratificación se haya registrado.

Los Miembros pueden renunciar total o parcialmente, ya sea por medio de una declaración o de una reserva. Asimismo, los Miembros pueden denunciarlo a la expiración de un periodo de 10 años, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Dicha denuncia surte efectos un año después de que se haya registrado. Pero si en el plazo de un año después de la expiración del periodo de 10 años, no se hizo la denuncia, va a quedar obligado a otro periodo de 10 años.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, deberá notificar a todos los Miembros sobre el registro de las ratificaciones, declaraciones y denuncias. De igual forma, le debe de comunicar al Secretario General de las Naciones Unidas la información completa de las mismas (ratificaciones, declaraciones y denuncias).

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, puede presentarle a la Conferencia General cuando lo crea necesario, una memoria con la aplicación del presente Convenio y decir si es necesario una revisión total o parcial del mismo.

Pero si es que la Conferencia adopta un nuevo convenio, el cual implique la revisión del presente Convenio, los Miembros que ratifiquen el nuevo convenio deberán

realizar la denuncia inmediata de este Convenio, si es que el convenio revisor ya ha entrado en vigor.

Mientras que para los Miembros que hayan ratificado el presente Convenio y que no ratifiquen el nuevo, el primero seguirá estando en vigor con su contenido actual.

Este Convenio, da una protección específica a los salarios mínimos de las personas dedicadas a la agricultura, si bien establecen una serie de normas que protegen dichos salarios y le garantizan a los trabajadores una adecuada calidad de vida, nuevamente en nuestra legislación desde tiempo antes de la ratificación del Convenio, ya esta contemplado en nuestra legislación laboral.

Pero con las reformas Constitucional de 1986 y Legal de 1988, se suprimieron los salaros mínimos del campo, para unificarlos con los salarios mínimos generales, dándoles así, las mismas garantías y protección de los otros salarios.

3.6.4. Convenio Número 131.

El Convenio número 131, denominado “Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)” ratificado por México el 18 de abril de 1973.

El Convenio señala lo siguiente:

En el artículo 1, establece que todos los Estados que sean Miembros de la OIT que hayan ratificado dicho convenio, están obligados a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los trabajadores que se encuentren en el supuesto de aplicación de dicha norma. La autoridad competente es la que va a determinar los grupos de personas asalariadas a las que se les debe de aplicar dicho sistema.

En la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio, es cuando los miembros que han ratificado el Convenio, deberán de enumerar los grupos de asalariados que no hayan incluido y deben de explicar el motivo por el que no los incluyeron. En las siguientes memorias, esos Miembros deben de indicar el estado

de su legislación con respecto a esos grupos, mencionando también la medida en que aplica o se pretende aplicar el Convenio a esas personas.

En los artículos 2 y 3, se estipula que los salarios mínimos tienen fuerza de Ley, por lo cual no se pueden reducir, y en caso de incumplimiento estarán sujetos a una sanción ya sea penal o de otra naturaleza.

A la hora de determinar los salarios mínimos, se deben de tomar en cuenta a medida que sea posible y apropiado, las necesidades de los trabajadores y sus familias, el costo de vida, las prestaciones de seguridad social y el nivel de vida de otros grupos sociales; así como factores económicos (niveles de productividad, requerimientos de desarrollo).

En el artículo 4 se estipula que los Miembros que ratifiquen dicho Convenio, deben implementar y mantener mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, para poder fijar los salarios mínimos.

En los artículos 5, 6 y 7, se estipula que se deben de adoptar medidas apropiadas para poder asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones con respecto a los salarios mínimos, dejando en claro que dicho Convenio no revisa otro convenio existente. Y que las ratificaciones del mismo, deben ser comunicadas al Director General de la Oficina Internacional para su registro.

Por su parte, los artículos 8 y 9, mencionan que el Convenio sólo obliga a los Miembros que hayan ratificado dicho Convenio y que esté registrado. Va a entrar en vigor 12 meses después de que haya sido registrada la ratificación.

Los Miembros que hayan ratificado el Convenio pueden denunciarlo cuando se dé la expiración de un periodo de 10 años, contado a partir de la entrada en vigor del Convenio, lo deben dar a conocer mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo; pero esa denuncia surtirá efecto un año después de que se haya registrado.

Pero si los Miembros no realizan la denuncia en el plazo de un año después de la expiración del periodo de 10 años, quedan obligados durante un nuevo periodo de 10 años.

Los artículos 10 y 11, establecen que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, debe de notificar a todos los miembros sobre los registros de las ratificaciones, declaraciones y denuncias que se den; al igual que debe de notificarlos para el registro de la segunda ratificación. Asimismo, le comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas la información completa de las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia.

En los artículos 12 y 13 se estipula que el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo cada vez que crea ser necesario presentará una memoria a la Conferencia sobre la aplicación del Convenio y puede incluir su revisión total o parcial. Si la Conferencia adopta un nuevo convenio que implique la revisión ya sea total o parcial de dicho Convenio (131), se establece lo siguiente:

- a) "la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante, las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros".⁵⁷

Se fija también que el presente Convenio, para los Miembros que lo hayan ratificado y mientras que no ratifiquen el convenio revisor, va a continuar en vigor.

Este Convenio señala que los miembros que lo ratifiquen, están obligados no sólo a establecer un sistema de fijación de salarios mínimos sino de establecer por Ley la prohibición de una reducción a dicho salario.

Aunque en nuestra legislación ya se encontraban establecidos casi todos los aspectos de dicho Convenio, lo cierto es que aquí se menciona un elemento muy importante para la fijación de los salarios mínimos y nuestra Ley no lo tiene contemplado.

⁵⁷ OIT, Convenio número 131, consultado el 02 de diciembre de 2020

Se menciona que uno de los elementos para calcular el salario mínimo debe de ser el factor económico, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

En nuestra Ley no se encuentra regulado este punto, y creo que es muy importante que se tome en cuenta, ya que, si se tomara en cuenta el nivel de productividad y los demás factores económicos, se lograría tener un mayor salario, ya que en medida de esos factores se daría un incremento salarial.

CAPITULO IV

La necesaria actualización de las Normas en Materia de Salario Mínimo.

En este capítulo se analizarán los diferentes tipos de factores como el social, económico, político y jurídico, los cuales influyen para la determinación del salario mínimo.

Mencionando de igual forma, la problemática que existe en torno a dicho salario, ya que, con el paso de los años ha sufrido una pérdida en su poder adquisitivo.

Por lo tanto, es necesario que se tomen medidas no sólo para incrementar o recuperar el poder adquisitivo del salario, sino que, se busque la manera de beneficiar tanto al empresario como al trabajador dando, así como resultado un equilibrio entre esos dos sectores.

4.1. Problemáticas actuales del Salario Mínimo en México.

En nuestro país desde hace algunos años ha existido una problemática en torno al salario mínimo, esto debido a crisis económicas, inflación, entre otros factores. Anteriormente, lo que evitaba el incremento al monto de dicho salario, era que la cantidad que se tenía establecida como salario mínimo, era usada como un indicador o referente económico en distintos sectores.

Tal es el caso de las multas, infracciones, primas de seguros privados, entre otros; a consecuencia de ello, si se incrementaba el monto que se tenía establecido como salario mínimo, automáticamente se incrementaba todo lo que tuviera como referente al salario mínimo.

Por lo tanto, ese era el principal problema y, por lo cual no se podía incrementar sin afectar otros sectores.

Pero con la reforma del 27 de enero de 2016, se dio la desindexación del salario mínimo, poniendo fin a la problemática anteriormente planteada, y a su vez se creó

la UMA (unidad usada como medida o referente), sustituyéndolo como indicador económico.

Sin embargo, otra cosa que se debe de tomar en cuenta para incrementar el salario mínimo es la inflación, ya que debido a ella el poder adquisitivo del salario ha disminuido.

Este problema proviene desde hace varias décadas, ya que desde entonces el poder adquisitivo no se ha podido recuperar.

“Desde 1976, el incremento al salario mínimo estuvo por debajo de la inflación en 25 ocasiones, provocando una merma equivalente, a precios actuales, de \$291.18 pesos, lo que representa una pérdida del poder adquisitivo de 89.1%, según estudios realizados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI)”.⁵⁸

Sin embargo, el 26 de diciembre de 2018, se publicó en el DOF una resolución para los salarios mínimos, en donde no sólo se da un incremento salarial, sino que se divide el territorio nacional en dos zonas, la del Salario Mínimo General Nacional y el de la Zona Fronteriza Norte, quedando de la siguiente forma:

“El Salario Mínimo General Nacional será de \$102.68 pesos diarios. Esta suma se determinó partiendo del actual SMG de \$88.36 pesos diarios, adicionado de un incremento nominal en pesos, a través del llamado Monto Independiente de Recuperación el MIR de \$9.43 pesos diarios, y considerando un ajuste porcentual inflacionario de 5.00%”. Y el SMG Fronterizo será de \$176.72 pesos diarios. Esta suma se obtuvo partiendo del actual SMG de \$88.36 pesos diarios, adicionado un incremento nominal en pesos, a través del MIR de \$79.94 pesos diarios, y considerando el mismo ajuste porcentual inflacionario del 5.00%”.

En este sentido una investigadora de la UNAM enfatizó lo siguiente:

“La política salarial del nuevo gobierno debe ir más allá de aumentar el salario mínimo, pues se deben resolver problemas relacionados con el empleo, como su formalización, el derecho a un sindicato y a negociar mejores ingresos, resaltó Violeta Rodríguez del Villar, del Instituto de Investigaciones Económicas (IIEc) de la UNAM. Finalmente, indicó que la mejor estrategia es que las empresas incrementen su productividad para tener mejores ganancias, más que seguir descansando en el pago de salarios bajos, con condiciones laborales pobres o nulas”.⁵⁹

Es muy importante el punto de vista que tiene esa investigadora, ya que, tiene razón al decir que, si se incrementa la productividad de las empresas, tendrán mejores ganancias y conforme a ello, se puede dar un incremento salarial.

⁵⁸ CONASAMI, BOLETÍN No. 012 / 2019, Consultado el 13 de diciembre de 2020.

<https://www.gob.mx/conasami/prensa/fijar-salarios-minimos-por-encima-de-la-inflacion-compromiso-de-la-conasami>

⁵⁹ Boletín UNAM-DGCS-837, Ciudad Universitaria, Consultado el 14 de diciembre de 2020.

https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2018_837.html

4.2. Factores de carácter Social.

Los factores de carácter social los encontramos desde hace muchos años, ya que, la desigualdad entre trabajadores y patrones comenzó desde tiempos muy remotos; por ejemplo, cuando se dio la revolución industrial inglesa, la cual provocó cambios tanto tecnológicos, como económicos y sociales. Se crearon diversos tipos de fábricas y fue necesaria la mano de obra para realizar la producción.

Como no existía una normatividad que regulara la relación laboral de los trabajadores en este nuevo sistema económico denominado capitalismo, se dio una explotación laboral. Las condiciones de trabajo eran insalubres, existían muchos riesgos en los establecimientos de trabajo, las jornadas eran excesivas, se contrataban niños y mujeres, pero recibían un menor salario, muchas injusticias y malos tratos sufrieron los trabajadores de esa época.

En ese tiempo la situación económica de los trabajadores era muy mala, ya que, recibían un salario muy bajo, no tenían ningún tipo de prestaciones, ni seguridad social.

Fue entonces que surgieron algunos representantes de la revolución industrial, los cuales estudiaron, explicaron, criticaron o propusieron teorías sobre la situación que estaban viviendo, algunos de ellos fueron: Adam Smith, David Ricard, Conde de Saint Simon, Robert Owen, Sismondi y Karl Marx.

Saint Simon, fue uno de los primeros en hablar sobre el socialismo utópico, el cual opinaba lo siguiente:

“Uno de los aspectos más importantes de su tesis es que propone unir a las clases industriales, que incluyen tanto a los trabajadores como a los dueños de la riqueza, en contra de los ociosos, básicamente la nobleza, tanto la antigua como la creada por Napoleón y los militares”.⁶⁰

Él pensaba que los que debían dirigir el Estado debían ser los científicos y los industriales. En lo personal concuerdo con esa idea, ya que ellos son los que de alguna forma podrían tomar medidas adecuadas para que se pueda dar un adecuado desarrollo económico y social.

⁶⁰ Op.cit. De Buen Néstor, pág. 144.

Como podemos ver, Saint Simon pensaba que uniendo a los trabajadores con los empleadores su relación mejoraría, ya que los segundos, guiarían a los primeros para que puedan elevar su nivel de bienestar.

Por otra parte, Sismondi, hablaba más sobre un socialismo humanitario, y algo muy importante es que el mencionaba que era necesaria la intervención del Estado para que se le pudiera garantizar un salario suficiente a los trabajadores, al igual que se les diera un mínimo de seguridad social.

Sin embargo, Karl Marx criticó la forma socioeconómica de su sociedad, decía que como el capitalismo era llevado a cabo por la propiedad privada, sólo unos pocos eran los que recibían un beneficio, por lo tanto, existía una lucha de clases en la cual la clase obrera era explotada. Pensaba también que se debía de remplazar ese sistema por el comunismo, ya que ahí no habría Estado ni clases sociales.

“Históricamente, puede considerarse al socialismo como resultado directo de la oposición surgida en Europa contra la implantación del sistema capitalista desde principios del siglo XIX”.⁶¹

En nuestro país desde la promulgación de la Constitución de 1917, se incorporó el factor social en el artículo 123 constitucional, convirtiéndola en una de las primeras constituciones en incorporar derechos sociales.

Con la creación de dicho artículo, se reconocieron por primera vez los derechos sociales de los trabajadores constitucionalmente, dictando las normas que se deben de seguir en el derecho del trabajo; y ese fue un gran avance.

Después de su publicación surgieron Leyes de trabajo en distintos Estados de la República Mexicana, unas de las más importantes fueron la de Veracruz y la de Yucatán de 1918. Posteriormente surgió la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual fue sustituida por otra en el año de 1970.

Por lo tanto, debemos de comprender que es lo que se entiende por justicia social, y una definición es la siguiente:

“La justicia social procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores (cuando del derecho del trabajo se trata), imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades, en favor de un acreedor individual o de la sociedad como acreedora, y puede llegar, inclusive, en un sistema socialista, a terminar con la propiedad privada de los medios de producción. Es decir, la justicia social impone deberes a los particulares frente a otros particulares, sólo por su pertenencia a determinada clase social y lleva, inclusive, al Estado a asumir

⁶¹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del trabajo, 18ª. ed., Oxford University Press México, 2017, pág. 21.

responsabilidades sociales, para cuya atención (seguro social, vivienda) el Estado recoge las aportaciones de los particulares, patrones y trabajadores y, eventualmente, hace su propia aportación”.⁶²

En la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 2, se establece que las normas de trabajo deben de conseguir un equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social.

Desafortunadamente en nuestro país no se ha podido dar un equilibrio entre el factor social y el factor económico, y con el paso de los años el poder adquisitivo del salario mínimo ha disminuido, teniendo en cuenta que el poder adquisitivo se mide por la cantidad de bienes o servicios que se pueden adquirir, queda superado por mucho en la realidad social.

El costo de vida supera a la cantidad que se tiene establecida como salario mínimo, por consiguiente, los trabajadores que reciben dicha remuneración no pueden tener una adecuada calidad de vida para ellos y sus familias.

Tenemos así que la canasta básica, la cual contiene una lista de productos y servicios con los que una familia puede satisfacer sus necesidades normales, tiene un costo superior al monto que reciben los trabajadores.

Si bien es cierto que se han creado normas para proteger el salario mínimo, también es cierto que no se ha logrado que se recupere el poder adquisitivo del salario.

En el artículo 3 de la LFT, se establece lo siguiente:

“Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes”.

Aunque ese artículo trata de garantizar de una forma muy hermosa una calidad de vida digna y que se vea al trabajo como un deber social, en la práctica no se lleva a cabo.

Así que, se deben de cambiar las medidas que se han tomado para tratar de recuperar el poder adquisitivo del salario, tratando de beneficiar no sólo al trabajador, sino también a los empresarios.

⁶² Ibidem, De buen Néstor, pp. 76 y 77.

A continuación, enlistaré los Pactos Sociales que el Estado ha establecido con la finalidad de resolver la problemática de las crisis social y económica:

- “Pacto de Solidaridad Económica (PES), de 15-XII-1987. Presidente: Miguel de la Madrid.
- Acuerdo adicional del 29 de febrero de 1988.
- Prórroga del 27 de marzo de 1988.
- Concertaciones para los meses de junio, julio y agosto, de 22 de mayo de 1988.
- Prórroga del PSE al 31 de diciembre de 1988, que firma como testigo el presidente electo (?) Carlos Salinas de Gortari.
- Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE), de 12-XII-1988. Presidente Carlos Salinas de Gortari.
- Prórroga del 18 de junio de 1989.
- Prórroga hasta el 31 de julio de 1990 (3-XII-1989).
- Prórroga hasta enero de 1991 (27-V-1990).
- Prórroga hasta el 31 de diciembre de 1991 (11-XI-1990).
-
- Prórroga hasta el 31 de enero de 1993 (10-XI-1991).
- Prórroga hasta el 31 de diciembre de 1994 (3-X-1993).
- Ratificación de los compromisos del 3 de octubre de 1993 (12-I-1994).
- Prórroga hasta el 31 de diciembre de 1995 (24-IX-1994) (notablemente para el periodo presidencial siguiente, sin la firma de testigo del presidente electo).
- Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (ANEPC), de 25 de mayo de 1992. Presidente Carlos Salinas de Gortari.
- Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento (21-XII-1994). Presidente Ernesto Zedillo Ponce de León.
- Programa de Acción para reforzar el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica (9-III-1995).
- Alianza para la Recuperación Económica (30-X-1995).
- Alianza para el crecimiento (26-X-1996).
- Acuerdo de cooperación y consulta de los sectores productivos (24-II-98).

Estos pactos mexicanos, llamados así por pura comodidad, sin que ello implique su consideración de acuerdos de concertación social, que no lo son, han servido al Estado para tratar de controlar la inflación mediante el mecanismo, recomendado por el FMI de abatir los salarios”.⁶³

La concertación social es un acuerdo que se da para tratar de solucionar problemas sociales y económicos.

Los pactos sociales en nuestro país no sirven, ya que con el transcurso del tiempo desde que los empezaron a poner en marcha han demostrado su ineficacia puesto que el desempleo y la inflación temas de los que deben de ocuparse, no han logrado combatirse eficazmente, por lo cual siguen siendo un problema social.

⁶³ DE BUEN, Néstor, El desarrollo del Derecho del Trabajo y su decadencia, Porrúa, México, 2005, pp. 70 y 71.

4.2.1. Factores de carácter Económico.

En el artículo 25 constitucional, se establece que el Estado es el encargado del desarrollo nacional, de igual forma debe de fomentar el crecimiento económico, creación de nuevos empleos y que se distribuya el ingreso y la riqueza de una forma justa. En ese sentido, se encargará de llevar a cabo el sistema financiero del país. De igual forma debe de planear, conducir, coordinar y orientar la actividad económica nacional.

Para el desarrollo económico nacional deben de participar el sector social, el sector público y el sector privado.

El factor económico es muy importante al hablar de salarios mínimos, ya que el poder adquisitivo del salario ha disminuido con el paso de los años; ese poder se mide en base a los bienes y servicios que puede adquirir el trabajador. Por lo tanto, se debe de valorar el costo de vida que es necesario para cubrir las necesidades normales del trabajador y su familia.

Primero que nada, debemos de hacer la distinción entre necesidad y deseo.

“Necesidad es la sensación desagradable derivada de la carencia de algo. En sentido estricto sólo es necesario aquello que es indispensable para la supervivencia”.⁶⁴

En cambio, el deseo es:

“Es de orden psicológico y para cumplirlo se piensa en una especie determinada de satisfactor”.⁶⁵

Esto es, si una persona tiene la necesidad de comer algo, ingerirá cualquier alimento, pero si tiene el deseo de comer va a querer la comida bajo ciertas especificaciones. El deseo aparece después de la necesidad.

Por ejemplo: Si Juan tiene la necesidad de beber agua, no va a buscar alguna marca en específico, pero si le surge el deseo de beber agua, va a querer de una determinada marca, sabor o tamaño.

⁶⁴ RAMOS ESPINOSA, Ignacio, pág. 245.

⁶⁵ DOMINGUEZ VARGAS, Sergio, Teoría económica nociones elementales, 22ª. ed., Porrúa, México, 2007, pág. 34.

Ahora bien, los trabajadores necesitan satisfacer sus necesidades normales, con la adquisición de bienes y servicios, los cuales tienen un cierto precio en el mercado. Ese precio va a depender del costo de producción, de la oferta y la demanda, de la inflación, de la cantidad de productos en circulación, entre otros factores.

Cuando existen crisis económicas una de las principales consecuencias de ella es que se produce el desempleo, inflación o pérdida del poder adquisitivo del salario, afectando a un gran número de la población, entonces ya no sólo es una crisis económica, sino también una crisis social.

Debemos de analizar entonces por qué el salario mínimo ha perdido su poder adquisitivo, ya que, debido a esa pérdida, el trabajador que recibe dicha remuneración no le alcanza para solventar los costos de una adecuada calidad de vida.

En el año de 1973 se produce el inicio del declive económico, con la crisis mundial del petróleo, y aunque México es un país exportador no pudo evitar que le afectara dicho acontecimiento.

Esto trajo como consecuencia una inflación descontrolada, por lo tanto, se incrementaron demasiado los costos de los productos y lo peor fue que los salarios perdieron notoriamente su poder adquisitivo y hasta la fecha no se ha podido recuperar.

Es así, que en 1974 el presidente Luis Echeverría promovió una reforma en la que se debían de revisar de forma anual los salarios mínimos, ya que en ese entonces no podían controlar la inflación.

A los dos años, el 31 de agosto de 1976, se dio una devaluación de la moneda mexicana.

En el año de 1977, siendo presidente de la República José López Portillo, optó por una política económica denominada "Alianza para la producción", en la que usaron moderaciones salariales y con ello los salarios incrementaron muy poco.

El modelo de Alianza para la producción lo promovieron en enero de 1977, los principales objetivos fueron mantener una austeridad en la fijación de los salarios, que los empresarios mantuvieran ciertos niveles de empleos y tratar de contener el aumento de los precios.

Se pretendía superar la crisis consolidando la economía, y si se puede decir que creció la economía, pero no gracias a esta política económica, sino por la venta de petróleo. Otro problema que surgió fue que se desatendieron los campos.

Pero en el año de 1980 el sector privado aumentó sus precios lo cual provocó una gran inflación, la deuda externa creció y a consecuencia de ello, el 1 de septiembre de 1982, el presidente anunció la nacionalización de la Banca.

En ese mismo año, el entonces presidente Miguel de la Madrid presentó una iniciativa de reforma de la LFT, en la cual la temporalidad para revisar los salarios mínimos cambió, ya que, si las condiciones económicas así lo permitían, podrían revisarse antes de un año.

No es hasta 1986, que mediante una reforma constitucional se cambió el nombre de las zonas económicas a zonas geográficas para la fijación de los salarios mínimos.

En 1987, surgió una inflación incontrolable, por lo tanto, el presidente promulgó un proyecto denominado: “Pacto de Solidaridad Económica”, sus principales objetivos fueron evitar la inflación, el cierre de empresas y reducir el gasto público. Se logró bajar considerablemente la inflación.

“La política de Echeverría y de López Portillo en el orden social, particularmente en relación a la baja del poder adquisitivo del salario, ha sido calificada de populista ya que se tomaron medidas de adecuación del salario a la inflación lo que evidentemente provocaba más inflación. La economía estaba desquiciada y en el periodo presidencial siguiente la intervención de nuestros acreedores internacionales y su representante común, el Fondo Monetario Internacional, fue la nota característica. A Miguel de la Madrid le tocó el incómodo papel de ser un síndico de la quiebra. Hay que reconocer que no lo hizo tan mal”.⁶⁶

Carlos Salinas de Gortari, promovió el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE), aunque en realidad solo reforzó el plan anterior (PSE), sus principales objetivos fueron reducir la inflación y frenar el incremento de los intereses. Pero a consecuencia de ello se da una devaluación en la moneda.

⁶⁶ Op.cit. DE BUEN, pág. 31.

Al presidente Ernesto Zedillo le toco promulgar un acuerdo para superar la emergencia económica, por lo cual firma el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica.

4.2.2. Factores de carácter Político.

Existen políticas salariales y laborales, las cuales son las acciones y medidas que toma el Estado para poder proteger tanto el salario como el empleo de los trabajadores de su nación.

Es el Estado quien tiene que resguardar el derecho de los trabajadores y promover el desarrollo económico y nacional. A fin de llevar a cabo dichas funciones, establece normas para tratar de garantizarlas.

En el siguiente cuadro se encuentran los nombres de los presidentes de México desde la década de los 40 hasta la fecha.

| Presidente | Año |
|---------------------------------------|-----------|
| Manuel Ávila Camacho. | 1940-1946 |
| Miguel Alemán Valdés. | 1946-1952 |
| Adolfo Ruiz Cortines. | 1952-1958 |
| Adolfo López Mateos. | 1958-1964 |
| Gustavo Díaz Ordaz. | 1964-1970 |
| Luis Echeverría Álvarez. | 1970-1976 |
| José López Portillo. | 1976-1982 |
| Miguel de la Madrid Hurtado. | 1982-1988 |
| Carlos Salinas de Gortari. | 1988-1994 |
| Ernesto Zedillo Ponce de León. | 1994-2000 |
| Vicente Fox Quezada. | 2000-2006 |
| Felipe Calderón Hinojosa. | 2006-2012 |
| Enrique Peña Nieto | 2012-2018 |
| Andrés Manuel López Obrador | 2018-2024 |

A continuación, señalaré algunas de las políticas salariales que son afines a mi tema de estudio, desde el sexenio del presidente Manuel Ávila Camacho, hasta Andrés Manuel López Obrador.

Con Manuel Ávila Camacho se modificó el artículo 123 constitucional, para que la fijación del salario mínimo fuera por regiones. Crea el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Con Miguel Alemán Valdés, se dio un incremento a los salarios de los trabajadores (aun así, su poder adquisitivo no aumenta), se incrementan los servicios que presta el IMSS.

Adolfo Ruiz Cortines, se incrementa la participación de los salarios en el ingreso nacional, se crea el Instituto Nacional de Vivienda.

Adolfo López Mateos se eleva el salario, se empiezan a dar el reparto de utilidades a los trabajadores.

En el sexenio de Gustavo Díaz Ordaz, se incrementaron los salarios mínimos, la CONASAMI es el órgano encargado de su fijación, la cuál era en un periodo de dos años y se crearon los salarios mínimos profesionales.

Luis Echeverría Álvarez en su sexenio los salarios mínimos se fijan cada año, algo muy importante es que se tipifica como delito el incumplimiento de los salarios mínimos.

Se crea la CONAMPROS (comité nacional mixto de protección al salario mínimo. Se crea el INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores), el FOVISSSTE (Fondo de la Vivienda para los Trabajadores al Servicio del Estado).

Se estableció en el artículo 123 constitucional que el salario mínimo debía ser remunerador, suficiente y justo. De igual forma se realizaron varios incrementos salariales de emergencia. Pero, aun así, hubo una pérdida del poder adquisitivo.

Con José López Portillo como presidente, se da un incremento del salario mínimo pero lo que se da es inferior al aumento de los precios, por lo que se da una gran pérdida del poder adquisitivo.

Se da un fortalecimiento al FONACOT (Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores).

Puso topes salariales frenando así al salario real, a consecuencia de ello, la esposa inclusive los hijos tuvieron que empezar a trabajar.

El presidente Miguel de la Madrid Hurtado igualmente dio un incremento salarial inferior a la inflación y por consiguiente se dio de nueva cuenta una pérdida del poder adquisitivo.

Se siguen poniendo topes salariales. Se da la reducción a sólo tres áreas geográficas. Sus políticas salariales y laborales no lograron resolver los problemas de empleo e inflación.

En el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, se trató de controlar los precios, pero de igual forma el incremento salarial fue menor al de la inflación por lo que continúa dándose una pérdida del poder adquisitivo de los salarios mínimos.

Con el presidente Ernesto Zedillo, aunque si se dio un incremento a los salarios mínimos su poder adquisitivo continuó sin incrementarse.

Para el siguiente sexenio que fue el del presidente Vicente Fox, se logró controlar un poco la inflación, pero aun así el incremento al monto de los salarios mínimos fue del 5% anual, esto quiere decir que fue mínimo y por consiguiente no se incrementó el poder adquisitivo de dicho salario.

Casi al finalizar el sexenio del presidente Felipe Calderón, se aprobó una reforma a la LFT, en donde se modificó la forma de contratación laboral, con el objetivo de flexibilizar la forma de contratación, se aprobaron nuevos tipos y formas de contratos como el outsourcing (subcontratación), los contratos con periodo a prueba, de capacitación inicial o de temporada o discontinuos. De igual forma se limitó el monto del pago de los salarios caídos a doce meses (sin importar la duración del procedimiento laboral); por otra parte, también se estableció el salario por hora, en el cual se permite calcular el salario por hora no excediendo la jornada máxima de ocho horas. Sin embargo, el poder adquisitivo del salario no incrementó.

En el siguiente sexenio, el cual fue del presidente Enrique Peña Nieto, se dieron dos reformas muy importantes, una fue la de reducir las zonas geográficas a una y la

otra fue la de la desindexación de los salarios mínimos como referente económico, de las cuales hablé en el capítulo II.

Pero el presidente Andrés Manuel López Obrador, realizó una reforma en la que dividió nuevamente el territorio nacional en dos áreas económicas, el área de la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) y el área de Salarios Mínimos Generales (SMG), y el incremento salarial integral que se dio fue del 16.21%. (lo explique en el capítulo II).

Como podemos observar en lo anterior mencionado, de nada sirve aumentar el salario mínimo si no se incrementa el poder adquisitivo de dicho salario, ya que, aunque de cierta forma obtengamos una mayor retribución no podremos adquirir una mayor cantidad de bienes y servicios, entonces ese incremento es inútil.

Es lamentable que en nuestro país muchas de las decisiones económicas las tomen personas pertenecientes a partidos políticos que lo que más les importa es mantener su control del poder que un verdadero crecimiento y desarrollo socio-económico.

4.2.3. Factores de carácter Jurídico.

La normativa vigente constitucional en materia de salarios mínimos como lo he mencionado anteriormente se encuentra regulado en el artículo 123 apartado A, fracción VI, en el cual establece que los salarios mínimos deben ser determinados por una autoridad específica, la CONASAMI, la cual es de integración tripartita (integrada por representantes de los trabajadores, de patrones y del gobierno), creada por la reforma constitucional de 1962.

La CONASAMI, es un Órgano que tiene autonomía con respecto a sus resoluciones, se auxilia de Comisiones Consultivas y emite dichas resoluciones anualmente.

Pero es en la Ley Federal del Trabajo, de los artículos 570 al 574 en donde se encuentra establecido el procedimiento mediante el cual la CONASAMI debe de fijar los salarios mínimos.

Para dicha acción, debe de revisar un estudio deberá revisar un informe de las investigaciones y estudios presentados por los trabajadores y los patrones.

Ahora con la reforma del 26 de diciembre de 2018 se dividió el territorio nacional en dos zonas, la Zona Libre de la Frontera Norte y el área de Salarios Mínimos Generales. Dando un incremento de salario mucho mayor a la ZLFN. Entonces la CONASAMI ahora debe establecer nuevamente dos tipos de salarios mínimos.

Es muy importante que ese Organismo mantenga su integración tripartita y autónoma, de otra forma sus resoluciones se convertirían en algo político y afectaría a la población, ya que habría otros intereses de por medio y ya no se protegería a los trabajadores.

Por otro lado, tenemos los Convenios Internacionales que México ha firmado y ratificado con la OIT; tenemos que son 79 Convenios, de los cuales 67 están en vigor y 8 han sido denunciados.

En esos Convenios, se señalan las normas y principios que nuestra legislación debe de seguir para regular los salarios mínimos.

Si bien, México ya tenía regulados muchos de los aspectos establecidos en dichos Convenios, lo cierto es que aún falta para que se puedan garantizar por completos esos preceptos.

Pero existe un aspecto muy importante el cuál no está regulado por nuestro país, y por lo tanto no es tomado en cuenta y es el artículo 3, inciso b, del Convenio 131, en el cual establece que algunos de los elementos a tomar en cuenta para la fijación de los salarios mínimos son los factores económicos, entre ellos incluido los niveles de productividad.

Sin embargo, en nuestra legislación no se tiene regulado ese aspecto y por lo tanto a la hora de fijar el salario mínimo se toman en cuenta otros aspectos, pero el factor de productividad no.

Ese aspecto es muy importante, debido a que en una economía la productividad es la base del crecimiento, y si crece la economía el bienestar de la población también se incrementa.

4.3. Posible solución.

SALARIO PROPORCIONAL AL CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

Si bien es cierto que en nuestro país tenemos un organismo encargado de realizar los estudios necesarios para la fijación de los salarios mínimos, lo cierto es que no toman en cuenta la situación en la que se encuentran los empresarios como para poder pagar los salarios.

No es que se trate de favorecer a un sector que a otro, por ejemplo, tenemos el caso de Italia en la cual el empresario tiene una postura contraria a lo que se pretende lograr:

“Perspectiva del empresario italiano:

Oposición a cualquier reducción a la jornada de trabajo.

Oposición a la escala móvil de salarios.

Oposición a la intervención del Estado en la política salarial. En su lugar diálogo directo con los sindicatos.

Rechazo de fórmulas indexatorias en el manejo de los salarios”.⁶⁷

Ese tipo de perspectiva es demasiado obsoleta, ya que si se piensa en el beneficio de pocos se estará dando un retroceso de los derechos de los trabajadores a tener una adecuada calidad de vida.

Por el contrario, si se promueven leyes que beneficien a ambas partes, se va a dar un bienestar económico y social.

En nuestro país mediante normas se le ha tratado de garantizar al trabajador su derecho a trabajar en buenas condiciones, una jornada de 8 horas, a que reciba seguridad social, pero cuando se trata de garantizarle un salario mínimo para que pueda vivir de una forma digna y con una buena calidad de vida, la legislación carece de eficacia.

El primer paso que se dio fue desindexar el salario mínimo como referente económico, pero aun así debido a las crisis económicas y a la inflación de las décadas pasadas (que ya mencioné en el apartado anterior), ha tenido una pérdida considerable del poder adquisitivo.

⁶⁷ DE BUEN, Néstor, Concertación social, reconversión y empleo, Porrúa, México, 1988, pág. 61.

Es por eso que la posible solución sería que se dé un “salario por rendimiento”, o en su caso que se dé un incremento salarial en proporción a la productividad de la empresa.

“Cuando la producción de los trabajadores aumenta y con ella su rendimiento, los salarios suben; cuando la producción o rendimiento disminuye, los salarios bajan”.⁶⁸

La conclusión a la que he llegado es que conforme crezca la productividad de las empresas se puede dar un incremento salarial de acuerdo a dicho crecimiento. De esa manera se está beneficiando al sector empresarial y a los trabajadores.

Si se promueve una adecuada normatividad en la que se le garantice a los empresarios la sustentabilidad de su empresa y que en base al crecimiento que vaya teniendo se dé un incremento proporcional en el monto de los salarios, se estarían atacando dos problemas fundamentales en la economía de un país.

Ya que habría un crecimiento económico y un bienestar social, debido a que se elevaría la calidad de vida de las personas.

Para el establecimiento y fijación de los salarios mínimos, es necesario que se tomen en cuenta algunos principios y son los siguientes:

1. “Las necesidades de los trabajadores que van a recibirlos;
2. Las posibilidades de los empresarios que van a pagarlos, y;
3. Las condiciones económicas generales de la región y del país, pues solamente en la conjunción de estas tres consideraciones se podrán fijar salarios mínimos que realmente beneficien a la clase trabajadora y que no provoquen un desquiciamiento de la economía”.⁶⁹

Como se puede ver esos principios contemplan tanto las necesidades de los trabajadores como la de los empresarios, ya que ellos son los que se encargan de dar una retribución por la realización de algún trabajo.

⁶⁸ Cabanellas, Guillermo, pág. 217.

⁶⁹ GUERRERO, Euquerio, Manual del derecho del trabajo, 25a. ed., Porrúa, México, 2009, pág. 165.

Así como también menciona que se deben de tomar en cuenta las condiciones económicas y regionales del país.

En lo personal estoy de acuerdo con que para la fijación de los salarios mínimos se deben de tomar en cuenta esos principios. De esa forma se estría beneficiando a los tres sectores.

CONCLUSIONES.

1. El salario mínimo, aunque está jurídicamente definido como la cantidad menor que se le debe de pagar al trabajador por la realización de su trabajo y de que debe de ser suficiente para cubrir las necesidades de él y su familia, encontrando su fundamento en la Constitución el artículo 123, apartado A, fracción VI, de igual forma en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 90 al 97, incluso encontrándose protegidos por los Convenios 26, 95, 99, 131 de la OIT, no ha sido hasta ahora suficiente para solventar suficientemente el costo de vida decoroso para el trabajador en su condición de jefe de familia.
2. Lo anterior, debido a que el salario mínimo en las últimas décadas ha perdido su poder adquisitivo principalmente por crisis económicas, inflación y malas políticas económicas. Si bien se tomaron medidas para tratar de regular esa pérdida, lo cierto es que lo único que se hizo fueron una serie de reformas constitucionales y legales sin lograr algún cambio trascendente en los hechos.
3. La reforma constitucional de 2016 sobre desindexación de los salarios mínimos fue muy importante, ya que fue el primer paso que se dio para un verdadero cambio en la fijación de dichos salarios, esto debido a que anteriormente era utilizado como un indicador económico, trayendo como consecuencia que, si se incrementaba el salario mínimo, otros sectores que lo usaban como referente también incrementaban sus indicadores. Con esta reforma se puso fin a esa problemática, pero ese no era el único problema para incrementar el monto del salario mínimo.
4. Con la resolución de la CONASAMI del 26 de diciembre de 2018, se volvió a dividir la República Mexicana en dos zonas (ZLFN y SMG), dando un retroceso en la unificación de las áreas geográficas. La ZLFN recibe un salario casi del doble de la cantidad establecida en la otra zona. Esto trajo como consecuencias huelgas en algunas maquiladoras situadas en los Estados donde abarca la ZLFN.

5. No se trata de incrementar el salario mínimo así porque sí, más bien se deben de tomar en consideración los diversos factores sociales, económicos y jurídicos.
6. De acuerdo con el Convenio número 131 de la OIT, en el artículo 3, inciso b), se establece que algunos de los elementos que se deben de tomar en cuenta para la fijación de los salarios mínimos son los factores económicos, entre ellos el desarrollo económico y la productividad. Aunque ese aspecto es muy importante, en nuestra legislación no se encuentra regulado y por lo tanto no es tomado en cuenta a la hora de fijar los salarios mínimos.
7. En lo personal creo que es necesario que nuestra legislación acoja este tipo de aspectos, para incentivar al empresario a que invierta en nuestro país, de esa manera habría la oportunidad de más empleos y mejor pagados.
8. Las políticas económicas de las últimas décadas en nuestro país, no fueron las más adecuadas y provocaron una mayor inflación, crisis económicas y la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo, razón por la cual es de vital importancia que se tomen en consideración los factores económico y social por igual, tratando de no favorecer a uno sobre el otro. Incrementar el salario mínimo sin las medidas adecuadas puede ocasionar demasiados problemas tanto económicos como sociales.
9. Es necesario que se establezca en la legislación aplicable, que se tomen en cuenta el factor de productividad y el sector social por igual, promoviendo una adecuada normatividad en donde se le garantice al sector empresarial la sustentabilidad de sus empresas (factor de productividad), y que en base a ese crecimiento se dé un aumento proporcional al monto de los salarios. Así se lograría terminar con dos problemas en el país, ya que se tendría un crecimiento económico y por consiguiente un mayor bienestar social.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| CAPITULO I.- Marco Conceptual | 3 |
| 1.1. Definición de Salario..... | 3 |
| 1.2. Características del Salario..... | 5 |
| 1.3. Clasificación..... | 6 |
| 1.4. Salario Mínimo..... | 7 |
| 1.5. Inflación..... | 9 |
| 1.6. Poder Adquisitivo..... | 12 |
| 1.7. Empresa..... | 14 |
| 1.8. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos..... | 15 |
| 1.9. Normas Protectoras del Salario Mínimo..... | 17 |
| 1.10. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo..... | 22 |
| | |
| CAPITULO II.- Marco Histórico | 24 |
| 2.1. Antecedentes Universales..... | 24 |
| 2.2. Antecedentes Nacionales..... | 26 |
| 2.3. Leyes Laborales Preconstitucionales de los Estados, en relación a los Salarios Mínimos..... | 29 |
| 2.4. El sistema de Salarios Mínimos en el texto original del artículo 123 Constitucional..... | 30 |
| 2.5. Legislaciones de los Estados de 1918 a 1928..... | 32 |
| 2.6. Reforma Constitucional de 1929..... | 33 |

| | |
|--|-----------|
| 2.7. Ley Federal del Trabajo de 1931..... | 34 |
| 2.8. Reforma Constitucional y Legal de 1962..... | 35 |
| 2.9. Ley Federal del Trabajo de 1970..... | 37 |
| 2.10. Reforma de 1972 a la Ley Federal del Trabajo..... | 38 |
| 2.11. Reformas de 1974 a la Ley Federal del Trabajo..... | 40 |
| 2.12. Reformas de 1982 a la Ley Federal del Trabajo..... | 42 |
| 2.13. Reforma Constitucional de 1986 y Legal de 1988..... | 43 |
| 2.14. Reforma Constitucional de 2016 sobre Desindexación de los Salarios Mínimos..... | 45 |
| 2.15. Resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos del 26 de diciembre de 2018..... | 49 |
| 2.16. Cuadros históricos de los Salarios Mínimos de 1982 a 2021..... | 51 |
| 2.17. El Salario Mínimo en el Derecho Internacional..... | 56 |
| CAPITULO III.- Marco Jurídico vigente..... | 60 |
| 3.1. Normas Constitucionales..... | 60 |
| 3.1.1. Artículo 123 Constitucional, apartado A, fracciones VI y VIII..... | 60 |
| 3.1.2. Otras Normas Constitucionales..... | 62 |
| 3.2. Ley Federal del Trabajo..... | 64 |
| 3.3. Resoluciones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos de 2011 y de 2016..... | 71 |
| 3.3.1. Resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos de 2018..... | 72 |

| | |
|--|------------|
| 3.4. Resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos de 2021..... | 74 |
| 3.5. Ley para Determinar el Valor de la Unidad de Medida y Actualización..... | 74 |
| 3.6. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo..... | 76 |
| 3.6.1. Convenio Número 26..... | 80 |
| 3.6.2. Convenio Número 95..... | 82 |
| 3.6.3. Convenio Número 99..... | 86 |
| 3.6.4. Convenio Número 131..... | 89 |
| CAPITULO IV.- La necesaria actualización de las Normas en Materia de Salario Mínimo | 93 |
| 4.1. Problemáticas actuales del Salario Mínimo en México..... | 93 |
| 4.2. Factores de carácter Social..... | 95 |
| 4.2.1. Factores de carácter Económico..... | 99 |
| 4.2.2. Factores de carácter Político..... | 102 |
| 4.2.3. Factores de carácter Jurídico..... | 105 |
| 4.3. Posible solución..... | 106 |
| CONCLUSIONES..... | 110 |

BIBLIOGRAFIA

- ASTUDILLO MOYA, Marcela; PANIAGUA BALLINAS, Jorge Federico, colaborador, Fundamentos de economía, México: UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas: Probooks, 2012.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del trabajo, UNAM, México, 1990.
- BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Héctor G. y Gerardo W. Von Potobsky, La organización internacional del trabajo, Astrea, Buenos Aires, 1990.
- BAUCHE GARCIADIEGO, Mario, La empresa, 2ª. ed., Porrúa, México, 1983.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del trabajo, 18ª. ed., Oxford University Press México, 2017.
- BOUZAS ORTIZ, José Alfonso y Germán REYES GAYTÁN, Derecho individual del trabajo, Iure Editores, México, 2016.
- BRICEÑO RUÍZ, Alberto, Derecho individual del trabajo, Harla, México, 1985.
- BRONSTEIN, Arturo, Derecho internacional del trabajo, Astrea, Buenos Aires, 2013.
- CABANELLAS, Guillermo, Tratado de derecho laboral, Tomos I y II, Omega, Buenos Aires, 1968.
- CAPÓN FILAS, Rodolfo, Diccionario de derecho social. Derecho del trabajo y la seguridad social. Relación individual del trabajo, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- CHARIS GÓMEZ, Roberto, Derecho internacional del trabajo, 2ª. ed., Porrúa, México, 2000.
- DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, 22ª. ed., Porrúa, México, 2015.
- DE BUEN, Néstor, Concertación social, reconversión y empleo, Porrúa, México, 1988.
- DE BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo, Tomo I, 21ª. ed., Porrúa, México, 2013.
- DE BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo, Tomo II, 23ª. ed., Porrúa, México, 2012.

- DE BUEN, Néstor, El desarrollo del derecho del trabajo y su decadencia, Porrúa, México, 2005.
- DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 26ª. ed., Porrúa, México, 2009, Tomo I.
- Diccionario jurídico mexicano: tomo I, A-B México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- DOMÍNGUEZ VARGAS, Sergio, Teoría económica nociones elementales, 22ª. ed., Porrúa, México, 2007.
- GARCÍA ORTEGA, Jesús, José María GOERLICH PESET, Francisco PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEI, Juan M. RAMÍREZ MARTÍNEZ y Tomás SALA FRANCO, Curso de derecho del trabajo, 16ª. ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.
- GARRIDO RAMÓN, Alena, Derecho individual del trabajo, Oxford University Press, México, 1999.
- GUERRERO, Euquerio, Manual del derecho del trabajo, 25ª. ed., Porrúa, México, 2009.
- J. KAYE, Dionisio, Relaciones individuales y colectivas del trabajo, 2ª. ed., Themis, México, 1995.
- JUÁREZ CACHO, Ángel, Nuevos contratos laborales, 4ª. ed., Raúl Juárez Carro Editorial, México, 2013.
- LÓPEZ ROSADO, Felipe, Economía política, 38ª. ed., Porrúa, México, 1993.
- MENDEZ MORALES, José Silvestre, CUE MANCERA, Agustín, revisor técnico, Fundamentos de economía, Mc Graw-Hill, 2ª. ed., México, 1990.
- MÉNDEZ MORALES, José Silvestre, Problemas económicos de México, 3ª. ed., McGraw-Hill, México, 1994.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, Derecho del trabajo, 31ª. ed., Tecnos, España, 2010.
- MUÑOZ FRAGA, Rafael, Derecho económico, Porrúa, México, 2011.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Tratado de derecho del trabajo “teoría fundamental del derecho del trabajo, instituciones laborales”, Porrúa, México, 2006.

- OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho mexicano del trabajo, Porrúa, México, 2001.
- PENAGOS ARRECÍS, Carlos R., Derecho guatemalteco del trabajo, tesis de Grado, División de Estudios de Posgrado, Facultad de Derecho, UNAM, 1993.
- PEJOVICH, Svetozar, traducción de Eduardo L. Suárez, Fundamentos de economía, Fondo de cultura económica, México, 1985.
- RAMOS ESPINOSA, Ignacio, Introducción a la teoría económica, 2ª. ed., Porrúa, México, 2010.
- SVETOSAR PEJOVICH, Fundamentos de economía: Un enfoque basado en los derechos de la propiedad, Traducción de: Eduardo L. Suárez, Fondo de Cultura Económica, México, 1985.
- TENA SUCK, Rafael y Hugo ÍTALO MORALES, Manual del derecho del trabajo, 2ª. ed., Trillas, México, 2015.
- WITKER VELÁSQUEZ, Jorge, Introducción al derecho económico, 8ª. ed., Grupo editorial HESS, México, 2011.

LEGISLACIÓN

- Código Fiscal de la Federación.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley para Determinar el Valor de la Unidad de Medida y Actualización.
- Resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos de 2011, 2016 y 2018.

CIBERGRAFÍA

- http://www.apartados.hacienda.gob.mx/contabilidad/documentos/informe_cuenta/2013/doc/t7/HXA/HXA.01.06.vd.pdf
- <https://es.calameo.com/read/003505470da650e55a5b2>
- http://www.conasami.gob.mx/pdf/bolatinos_sal_minimo/2011/Boletin_prensa_09_12_2011.pdf

- <https://dle.rae.es/poder?m=form#DLSxsDX>
- http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/docleg/63/226_DOF_27ene16.pdf
- <https://www.gob.mx/conasami/prensa/fijar-salarios-minimos-por-encima-de-la-inflacion-compromiso-de-la-conasami>
- https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5547224&fecha=26/12/2018
- https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5423663&fecha=27/01/2016
- <https://www.economia.com.mx/inflacion.htm>
- <http://economipedia.com/definiciones/poder-adquisitivo.html>
- <https://www.elsoldemexico.com.mx/republica/sociedad/huelgas-salario-reynosa-y-victoria-maquiladores-3030001.html>
- <https://www.fonacot.gob.mx/nosotros/Paginas/default.aspx>
- <http://portal.fovissste.gob.mx/es/FOVISSSTE/Antecedentes>
- <https://www.inegi.org.mx/temas/uma/>
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, coordinadora, Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social : Liber Amicorum : en homenaje al doctor Jorge Carpizo McGregor, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014.
- [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764.](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764)
- <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/CH6.pdf>
(<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>)
- http://www.sat.gob.mx/informacion_fiscal/tablas_indicadores/paginas/salarios_minimos.aspx
- <https://www.tribuna.com.mx/mexico/45-maquiladoras-de-Matamoros-estallan-en-huelga-por-el-bajo-aumento-salarial-20190126-0059.html>