



Antrópica revista de ciencias sociales y
humanidades

ISSN: 2448-5241

gabrielotti@correo.uady.mx

Universidad Autónoma de Yucatán
México

Centeno García, Gerardo

La realidad de la desindexación del salario mínimo: un estudio jurídico
Antrópica revista de ciencias sociales y humanidades, vol. 3, núm. 5, enero-junio, 2017,
pp. 45-61

Universidad Autónoma de Yucatán

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=723878151004>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Año 3, Vol. 3, Núm. 5 enero-junio 2017 | ISSN 2448-5241

Antrópica

Revista de Ciencias Sociales y Humanidades

Universidad Autónoma de Yucatán | Facultad de Ciencias Antropológicas





ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

La realidad de la desindexación del salario mínimo: un estudio jurídico

The reality of de-indexing the minimum wage and its possible effects in the Mexican economy.

Gerardo Centeno García

Universidad Anáhuac Mayab

Recibido: 09 de marzo de 2016.

Aprobado: 14 de febrero de 2017.

Resumen

En este artículo se plantea un análisis respecto de la desindexación del salario mínimo como unidad de medida ajena a su naturaleza retributiva laboral, creando la Unidad de Medida y Actualización para el cálculo de multas y créditos de cualquier índole jurídica, así como su posible contribución en los aumentos al mismo. Se analizarán los métodos de cálculos y unidades de medidas de Bélgica y Australia, países con los salarios mínimos más elevados, a fin de constatar si la implementación de unidades de medida distinta al salario ha generado aumentos significativos al mencionado emolumento de dichos estados.

Palabras clave: salario mínimo, sanción pecuniaria, procesos de determinación y negociación, unidad de medida, reforma, desindexación.

Abstract

In this article, an analysis will be made regarding the de- of the minimum wage as a unit of measurement other than its labor remuneration, creating the Unit of Measure and Update for the calculation of fines and credits of any legal nature; as well as its possible contribution to the increases. The methods of calculations and units of measurements of Belgium and Australia, countries with the highest minimum wages, will be analyzed in order to verify if the implementation of units of measurement other than salary has generated significant increases to the mentioned emoluments of those States.

Key words: Minimum wage, financial penalty, determination and negotiation processes, unit of measurement, reform, de-indexing.

Introducción

El día 27 de enero de 2016, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el “*DECRETO por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo*” el cual desvincula a dicho instrumento como medida o unidad para fines ajenos a su naturaleza. Al hacer esto, también se crea la Unidad de Medida y Actualización (UMA), la cual sustituirá al salario mínimo como cifra de referencia para dichos menesteres.

Como se lee de la exposición de motivos de la iniciativa del mencionado decreto, este vínculo entre el salario mínimo y “ciertos supuestos y montos genera distorsiones no deseadas, al provocar por ejemplo aumentos en costos y pagos para la población” (Cámara de Diputados, 2015: 6), tales como saldos de créditos a la vivienda, cuotas, multas administrativas, etcétera. Lo anterior, fue utilizado como pretexto y argumento por diversos grupos sociales mexicanos (específicamente, el sector empresarial) en contra de los aumentos “abruptos” a tal monto, argumento que se sumaría a algunos otros respecto de posible inflación de productos, provocando un traslado de costas al consumidor y mermando de manera injusta el margen de ganancias del empresario (Forbes México, 2014: 1).

Todo lo anterior impedía que este emolumento cumpliera su finalidad constitucional, la cual se encuentra plasmada en las letras del apartado A, fracción VI, del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las cuales disponen:

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2016: 159).

Con esta reforma, se espera que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) no tenga obstáculo alguno para poder incrementar de manera considerable esta cantidad en años venideros, otorgando así mayores posibilidades a los mexicanos de un crecimiento económico personal a pesar de los fenómenos inflacionarios que afectan a la divisa nacional.

Sin embargo, cabe preguntarse: ¿Es esto suficiente para lograr que el salario mínimo cumpla con su finalidad constitucional? ¿Era su indexación como unidad de medida el impedimento máximo para su aumento? Resulta prioritario dar respuesta a estas incógnitas, teniendo en cuenta que México tiene el salario mínimo más bajo de los integrantes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), alcanzando la cantidad de 1.01 dólares por cada hora laborada (Forbes México, 2015: 1). ¿Será revertida esta paupérrima situación con esta modificación constitucional?

Como era de esperarse, las voces políticas e institucionales no se han hecho esperar. Se ha venido haciendo fanfarria respecto de la modificación, tal como lo hizo la Secretaría de Gobernación la cual, a través de un boletín de prensa, señaló lo siguiente:



con ello se rompe una de las principales ataduras que han impedido que el salario mínimo dé pleno cumplimiento a la disposición constitucional de 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 (Secretaría de Gobernación, 2016: 1).

Evidentemente, esta medida no es la solución total a los problemas económicos que aquejan al país y no debería de ser promocionada como tal. Luego entonces, es toral dilucidar los efectos que esta medida pudiese acarrear y desfondar cualquier falsa información tendiente a señalarle como una medida revolucionaria.

Para ello, haremos un análisis comparativo de algunos países que disponen de unidades de referencia o métodos de cálculos distintos a la indexación del salario mínimo, y que poseen (según el último reporte de la OCDE) las más altas cantidades para dicho emolumento. De esa manera, podremos dilucidar si un salario mínimo desindexado implica, obligatoriamente, mejores condiciones para el aumento de este emolumento.

Conceptos

Salario mínimo

Según la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no existe una definición del concepto “salario mínimo” dentro de las herramientas de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 1992: 9). Sin embargo, esta misma Comisión ha sugerido que se le interprete de la siguiente manera:

la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países (Organización Internacional del Trabajo, 1992: 13).

En la legislación mexicana, el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo la define de la siguiente manera:

Artículo 90.- 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 (Ley Federal del Trabajo, 2015: 21).

Este concepto fue introducido al orden constitucional mexicano como fruto del triunfo de la Revolución Mexicana, ya que debido a la inexistencia del mismo como un derecho de tal orden, se produjo una desigualdad aberrante durante el porfiriato, época que se distinguiría por el excelso crecimiento económico y desarrollo industrial del país; manchado por la disparidad mencionada. Lo



anterior, encontró cabida en el artículo 123 constitucional, la inclusión de este concepto fue un parte aguas dentro de la concepción del derecho laboral mexicano y ha procurado que todos los trabajadores mexicanos obtengan una remuneración mínima suficiente para satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias.

No siendo óbice el loable espíritu revolucionario detrás de esta legislación, la desestabilidad política por la que pasaba el país, inclusive después de finalizada la Revolución y generada la Constitución Política, no permitirían la tecnificación del concepto, lo que labraría su estancamiento como una mera suma retributiva inadaptable a fenómenos económicos venideros (inflación, deflación, comercio/empleo informal, etcétera) y, a la postre, sucumbiría ante tales hechos.

Durante los años ochenta, se tomaron medidas para indexar estos salarios como unidad de medida a modo de “anclar la inflación” (El Financiero, 2014: 1), las cuales: “dieron como resultado que los incrementos salariales, en un entorno de economía poco competitiva y concentrada, fueran trasladados a los precios y no internalizados por las empresas a fin de no perder niveles de rentabilidad.” (Friedrich Ebert Stiftung, 2011: 11). Lo anterior siguió presente hasta este año, cuando se publicó el decreto de reforma objeto de estas líneas.

Unidad de medida y actualización

Unidad de medida y cálculo que sustituirá al salario mínimo, como base de referencia e índice de cómputo de cantidades varias contenidas en los supuestos jurídicos de la normatividad mexicana (ejemplo: multas, créditos de vivienda, financiamiento de partidos políticos, etcétera). Su valor inicial será el del salario mínimo -en tanto se hace la legislación y reglamentación reguladora del instrumento- y sus valores iniciales mensuales y anuales serán calculados con base en el valor inicial diario, el cual será multiplicado por 30.4 y 12, respectivamente (Diario Oficial de la Federación, 2016: 1).

Según lo dispuesto por su decreto de reforma, la UMA será calculada y publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) con base en diversos instrumentos como el Índice Nacional de Precios al Consumidor y demás herramientas con las que cuenten para la medición de la inflación (Cámara de Diputados, 2015: 7), lo cual implica que gozará de la maleabilidad adecuada para hacer frente a dicho fenómeno.

Contenido de la reforma constitucional

Con la entrada en vigor del decreto del cual versa estas líneas, se reformaron y adicionaron los siguientes numerales constitucionales: a. párrafos sexto y séptimo al Apartado B del artículo 26; b. inciso a) de la base II del artículo 41; c. párrafo primero de la fracción VI del Apartado A del artículo 123. Hacemos un breve análisis de los incisos a y c, ya que son los relevantes en torno a la hipótesis planteada en este trabajo¹.

¹ Sin minimizar las implicaciones del financiamiento de los partidos políticos, este tema solo complejizaría la directriz planteada para este trabajo y nos distraería de temas más relevantes tendientes a la demostración de la hipótesis que aquí se establece.



Artículo 26: cálculo mediante UMAS

Se transcriben, a la letra, los párrafos añadidos:

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 (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2016: 26-27).

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 (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2016: 27).

La letra B de este numeral da fundamento constitucional al INEGI y le dota de facultades del mismo corte. Como establece el artículo, los datos obtenidos por este órgano serán considerados oficiales y serán de uso obligatorio para las autoridades de los tres niveles (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2016: 26-27). Aunado a lo anterior transcrito, estas adiciones hacen que la UMA sea la base única constitucional con la cual se computarán las obligaciones y supuestos previstos en toda la normatividad mexicana.

Artículo 123: desindexación del salario mínimo

Sin duda, esta es la parte más relevante de la reforma constitucional que analizo, de la cual transcribo la fracción reformada:

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2016: 127-128).

Esta modificación permite que se abandone el paradigma dual en el cual se contemplaba a este derecho como un instrumento de cómputo de cantidades ajenas a su naturaleza retributiva, lo cual generaba impedimentos para su aumento. Al darle esta connotación jurídica, la desindexación permitiría a la CONASAMI laborar sin ataduras distintas al ámbito laboral, permitiendo que el desarrollo y las mejoras implementadas al salario mínimo sean atendidas por autoridades de la materia, y que el objetivo único sea incrementar la estabilidad económica de aquellos quienes reciben el salario.

Análisis comparativo

¿Es México el primer país en no utilizar el salario mínimo como unidad de medida para el cálculo de montos y obligaciones circunscritas a un supuesto jurídico? La respuesta es un rotundo no. De hecho, se podría decir que esta reforma está inspirada en algunos de esos sistemas. A raíz de esto, podemos esbozar la hipótesis base de este trabajo: ¿La desindexación del salario mínimo genera crecimiento económico o, mejor dicho, incremento en la economía personal y familiar? Para responder esto, analizamos las experiencias de los países que, según el último informe de la OCDE



al respecto, cuentan con los salarios mínimos más altos y que, además, no presentan vínculos ajenos a su naturaleza retributiva. Estos son: Australia y Bélgica (Organización para la Cooperación y Desarrollo, 2015: 11)². Empezamos con Bélgica, después analizamos a Australia y finalizamos con México.

Bélgica

Dentro del mencionado informe, Bélgica obtuvo el tercer salario mínimo más alto de los países analizados. Según el reporte, este país reporta un salario mínimo mensual de 1,559 euros (Organización para la Cooperación y Desarrollo, 2015: 11), lo cual se traduce en 8.57 dólares americanos por hora laborada, después de impuestos (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, 2015: 3). Analizamos por partes la realidad belga de este instrumento.

Fundamento legal

A diferencia del salario mínimo mexicano, su símil belga no tiene fundamento constitucional que le avale como un derecho de tal nivel. Si apegáramos este trabajo a un mero análisis jurídico, esta característica sería ampliamente criticada y se urgiría a la inclusión del instrumento al manto constitucional de ese país. Sin embargo, podemos notar que esto no ha sido impedimento para que este se posicione como el tercero más generoso en el ranking de la OCDE. Este emolumento halla vida legal en lo preceptuado por los artículos 6, 7, 26 y 28, de la Ley de Convenios Colectivos y Comisiones Mixtas de 1968³, los cuales establecen los siguientes puntos:

- El salario mínimo mensual se establece mediante acuerdos negociados por un órgano conjunto, organizaciones obreras y patrones (Ley de Convenios Colectivos y Comisiones Mixtas de 1968, 1968: 5-6).
- Los acuerdos a los cuales se lleguen por el órgano conjunto serán nacionales y se extenderán a diversas industrias (Ley de Convenios Colectivos y Comisiones Mixtas de 1968, 1968: 6).
- Las cláusulas pactadas entre obrero y patrón de manera individual, no podrá ser contraria a lo acordado por las sociedades obrero patronales y los órganos conjuntos. En el caso específico, el salario acordado no podrá ser menor al salario mínimo mensual establecido a nivel nacional (Ley de Convenios Colectivos y Comisiones Mixtas de 1968, 1968: 9).
- Los acuerdos serán dotados de obligatoriedad mediante decreto real (Ley de Convenios Colectivos y Comisiones Mixtas de 1968, 1968: 9).

Desde 1975, en las labores del Conseil National du Travail⁴ y el Conseil Central de L'économie⁵ -como órganos conjuntos- en colaboración con los representantes de los empleadores y los

2 En el reporte, se menciona a Luxemburgo como el segundo país con el salario más alto. Sin embargo, las semejanzas que tienen los sistemas belga y luxemburgués harían que analizar ambos fuese redundante, por lo que se escogió al sistema belga para dichos fines.

3 Nombre original: Loi du 5 Decembre 1968 sur les Conventions Collectives et les Commissions Paritaires. La traducción es propia.

4 Consejo Nacional del Trabajo: CNT.

5 Consejo Central de Economía: CEE.



empleados belgas, determinan y acuerdan el monto del mismo. Todo acuerdo al que se llegue en este deber, tendrá el valor de ley, el cual podrá ser revocado únicamente por medio de otras leyes (Plasman, 2015: 2). Ejemplo de estos es el acuerdo colectivo número 50, que establece los salarios para los trabajadores menores de 21 años.

Características

A decir de Plasman, el sistema de estipulación de salarios se distingue por: 1) un alto grado de institucionalización y 2) es libre, en el sentido de que los empleadores y los empleados son libres de delimitarle (Plasman, 2015: 2). Además, esta negociación es de corte sectorial, lo que produce que algunas divisiones obtengan extensiones en sus acuerdos, los cuales son validados por un Ministro del Trabajo, recibiendo una adición a los montos originales pactados por las comisiones ordinarias (Plasman, 2015: 2).

Al ser sometido constantemente a una negociación colegiada, los salarios belgas pueden hacer frente a los embates de fenómenos económicos como la inflación, ya que debido a su proceso incluyente técnico-institucionalizado, las partes que les convienen analizan de manera detallada todos los pormenores de las modificaciones a dicho instrumento.

Desindexación

A diferencia de la situación de su homólogo mexicano, el salario mínimo belga nunca ha estado relacionado a cuotas o montos de distinto objetivo al pago de una labor, lo cual impregna el enfoque que se toma en las negociaciones tripartitas respecto de modificaciones al mismo. Por ello, de haber aumento en la cantidad mínima, los patrones la verían como un incremento al costo de mano de obra, y no aumentos a cuantías accesorias e imprevistas (Ejemplo: multas administrativas).

Cálculo de multas administrativas

El derecho administrativo belga se define como la rama que se encarga de la organización y funcionamiento de la administración pública de dicho país (Lust, 2002: 5).

Además, esta rama adhiere algunas normas constitucionales aplicables los procedimientos administrativos, leyes fiscales y de seguridad social, entre otras (Lust, 2002: 5). A pesar de ello, Bélgica no tiene leyes generales reguladoras del actuar administrativo de sus autoridades, y lo basan en principios desarrollados por las cortes (Lust, 2002: 5).

En armonía con lo anterior, el actuar administrativo está circunscrito a un cierto tipo de *case law*, lo cual hace que las multas administrativas sean establecidas a través de decisiones judiciales más que por una ponderación de una autoridad administrativa. Estas decisiones no están circunscritas a topes máximos ni mínimos de un supuesto administrativo, permitiendo que se establezca una sanción con los parámetros inherentes al hecho punible en cuestión y deberán respetar siempre los principios establecidos judicialmente, los cuales son:

- *La continuité des services publics*: servicios públicos disponibles cualesquiera que sean



las circunstancias. Luego, las multas y sanciones administrativas deben ser suficientes para procurar que una cierta infracción de dicho orden no interrumpa con el brindar del servicio (Lust, 2002: 7).

- *La loi de l'adaptabilité/mutabilité du service public*: las autoridades deben de adaptar la organización y funcionamiento de todos los servicios públicos (Lust, 2002: 7).
- *La loi de l'égalité des usagers*: es la aplicación del principio equidad y no discriminación, consagrados en los artículos 10 y 11, de la Constitución Belga (Lust, 2002: 7).

Gracias a este diseño jurídico, la indexación del salario mínimo belga no puede existir ya que, a la luz de lo analizado, no existe una unidad de medida para cálculo de multas. La libertad y marcos de acción que delimitan los principios del derecho administrativo belga, hace que los detentadores del poder judicial de dicho país puedan ajustar las cuantías de las mismas con relación al daño ocasionado; lo cual resulta en un albedrío justo y adecuado a las razones y circunstancias que se castigan.

Suficiencia

Como se menciona en el más reciente estudio sobre el tema de la OCDE, la utilización de los acuerdos colectivos ha logrado que solo un ínfimo 0.3% de los belgas ganen solo el salario mínimo estipulado (Organización para la Cooperación y Desarrollos Económicos, 2015: 8). Ya sea por la libertad de negociación o por los acuerdos sectoriales, los belgas casi siempre obtienen un pequeño extra dentro de lo que se les estipula como emolumento mensual. A pesar de ello, es de preguntarse: ¿Este salario mínimo logra satisfacer todas las necesidades de los belgas? Para responder, analicemos los siguientes datos.

El salario mínimo bruto belga se mantiene en 10.55 dólares americanos por hora, el cual después del pago de impuestos, queda reducido a un salario neto de 8.57 dólares americanos por hora; “perdiendo” unos 1.98 dólares americanos en dicho concepto (Organización para la Cooperación y Desarrollos Económicos, 2015: 3). Sin embargo, esta cantidad se ve devuelta en servicios públicos, lo cual incrementa su calidad de vida gracias a que, debido a los altos niveles de eficacia institucional, casi inexistente nivel de corrupción y a los elevados gastos en servicios públicos⁶ (Foro Económico Mundial, 2015: 110), lo cual libera al salario neto de estipendios tendientes para cubrir alguna necesidad que dichos servicios ya subsanan.

Otro dato muy importante es la cantidad de horas laborales necesarias para superar el umbral de pobreza, el cual, según el último reporte de la OCDE en materia de salarios mínimos, un belga padre soltero que obtenga solo el salario mínimo y esté a cargo de dos vástagos, lo superaría con laborar 36 horas; mientras que en una familia con la misma cantidad de descendientes, pero con solo un cónyuge productivo, serán 44 horas labores necesarios para lo mismo (Organización para la Cooperación y Desarrollos Económicos, 2015: 7). Sin embargo, debido a la minúscula cantidad de personas que ganan solo el salario mínimo, la mayoría de los ciudadanos belgas necesitan laborar

6 Servicios tales como salud pública y educación (en todos sus niveles), según el último reporte del Foro Económico Mundial, recibieron fuertes y correctas inversiones el período 2015-2016.



menos horas para superar tal línea de pobreza.

De esta forma, es admisible establecer que debido las condiciones descritas en los constantes procesos de actualización de salarios y a la alta institucionalidad (y eficacia de la misma) presentes en el país, el salario mínimo belga es uno de los más completos a nivel mundial, lo cual contribuye en gran medida para que se le señale como uno de los más altos y suficientes del mundo.

Australia

En el último reporte de la OCDE en materia de salarios mínimos, Australia está estipulada como el país con el salario mínimo más alto de los analizados. Con un salario mínimo de 15.96 dólares australianos por hora (Organización para la Cooperación y Desarrollos Económicos, 2015: 15), traducidos a un salario bruto de 10.38 dólares americanos por hora (Organización para la Cooperación y Desarrollos Económicos, 2015:3). Además, a decir del autor del reporte, “los australianos reconocen que es importante apoyar a quienes ganan los salarios más bajos a través del sistema fiscal” (CNN Expansión, 2015: 1), en referencia a la baja carga fiscal imperante en aquel país. A continuación, el análisis.

Fundamento legal

Una vez más, estamos frente a un país que no otorga protección constitucional a este instrumento de retribución laboral. Pero, como se mencionó en el caso belga, este análisis no es solo jurídico. En cambio, este instrumento encuentra vida legal en las disposiciones establecidas en la sección 2-6, del Fair Work Act de 2009⁷, la cual en su subsección 3^a, apartados (b) y (c), estipula como objetivo “asegurar una red de seguridad de términos mínimos justos” los cuales, “no pueden ser socavados por la realización de contratos individuales legales de trabajo de ningún tipo” (Fair Work Act, 2009: 4).

Para el cumplimiento de dicho objetivo legal, la sección estipula lo siguiente:

- En la división primera, se da una breve introducción a esta sección del FWA (Fair Work Act, 2009: 266).
- En la división segunda, se dota al instrumento de objetivos legales sobre los cuales el MWP⁸ debe versar cualquier acto relacionado con el mismo (Fair Work Act, 2009: 266).
- En la división tercera, se establece el procedimiento para las revisiones anuales al salario mínimo, de las cuales se pueden desprender nuevos cálculos y modificaciones al mismo (Fair Work Act, 2009: 266).
- En la división cuarta, se habla respecto de las órdenes de salario mínimo y se obliga a los empleadores a acatar las órdenes de salario mínimo, a la vez, se dan ciertas cláusulas respecto de salarios a menores, discapacitados y personal en entrenamiento. (Fair Work Act, 2009: 266).

7 FWA, en español: Ley del Trabajo Justo de 2009.

8 Minimum Wage Panel.



Objetivos legales, revisiones anuales al salario mínimo y órdenes

En resumidas cuentas, el objetivo del salario mínimo australiano se reduce a “establecer y mantener una red de seguridad de salarios mínimos justos” (Fair Work Act, 2009: 268). Para ello, debería de tomar lo siguiente en consideración:

1. Factores como la productividad, inflación, competitividad empresarial, etcétera (Fair Work Act, 2009: 268).
2. Promoción de la inclusión social a través del acrecentamiento de la fuerza laboral (Fair Work Act, 2009: 268).
3. Niveles de vida relativos y necesidades de quienes reciben salarios bajos (Fair Work Act, 2009: 268).
4. Principio de equidad remunerativa por un trabajo de valor igual o equiparable (Fair Work Act, 2009: 268).
5. Gama de salarios mínimos a empleados menores de edad y discapacitados (Fair Work Act, 2009: 268).

Con esto, la legislación australiana pretende normar estándares que la labor del MWP debe tener al modificar y/o actualizar el salario mínimo. Estos principios rectores sirven como directrices en el procedimiento de revisión anual, método por el cual este órgano sustentará cualquier cambio al emolumento. En este procedimiento, se llevan a cabo la revisión de los salarios mínimos por sector⁹ y nacional, determinaciones/variaciones o revocaciones de los salarios mínimo por sector y realizar la orden del salario mínimo nacional (Fair Work Act, 2009: 270). Todo lo derivado de este procedimiento, entrará en vigor y operación el 1 de julio de cada año; salvo que la orden del MWP prevenga lo contrario (Fair Work Act, 2009: 270-271), disposición que deberá establecer el día en el cual habrá de hacerlo.

Respecto de las órdenes, la FWA establece que ningún empleador podrá violentar lo establecido en estos documentos (Fair Work Act, 2009: 276). Es decir, los contratos que se celebren y que contraríen a estos instrumentos jurídicos serán ilegales y los contratos previos a la entrada en vigor a los mismos deberán ser modificados con las nuevas disposiciones de las órdenes anuales vigentes.

Estos instrumentos jurídicos son por demás completos, puesto que, también incluyen las cuotas exactas de salario mínimo a pagar por semana y por hora. En el documento vigente actualmente, la cantidad estipulada fue de 655.90 dólares australianos por semana y 17.29 dólares australianos por hora (Annual Wage Review, 2014: 2). Se estipulan 5 salarios especiales para el mismo número de tipos de trabajadores (discapacitados cuya situación no afecta su productividad, discapacitados, menores de edad, aprendices y en entrenamiento), los cuales tendrán tasas y porcentajes propios respecto del salario mínimo nacional (Annual Wage Review, 2014: 2).

9 Modern Award Minimum Wages. No hay traducción literal pero, según la explicación que da el gobierno australiano, sería la traducción más acertada al término.



Características

Todo lo anterior inmerge al salario mínimo australiano en un dinamismo de actualización constante, lo que le otorga adaptabilidad ante fenómenos económicos y demás factores que vayan en detrimento de su poder adquisitivo. Al poner un plazo perentorio a estos documentos, el sistema australiano conmina al MWP a sesionar de manera constante a manera de que, al momento de la revisión anual, cuenten con la información más lozana posible para poder realizar sus dictámenes.

De acuerdo con lo anterior, podemos deducir que esta “maleabilidad obligada” es lo que mantiene al sistema de salarios mínimos australianos como el más generoso del mundo, además de ser uno de los más actuales y justos. Al quitar la prerrogativa potestativa de sesión de trabajo al MWP y conminarle a obtener una orden de manera anual, Australia hace sesgo de cualquier injerencia ajena a la manutención y actualización del salario mínimo, logrando una plena institucionalización y dando libertad de acción administrativa a dicho órgano. Una vez más, estamos ante un emolumento que nunca ha tenido relación alguna con unidades de medida ajenas a su naturaleza retributiva.

Cálculo de multas

Al ser una nación practicante del *Common Law*, su derecho administrativo tiende a ser muy poco codificado y da cabida a actos administrativos plenamente regulatorios, con ligeros destellos punitivos, toda vez que esta doctrina basa el actuar de los detentadores de poder en precedentes jurídicos. Sin embargo, existe un sistema conocido como *Statute Law*, que no son más que las leyes que se generan por la labor parlamentaria, las cuales consignan ciertas penas pecuniarias para violaciones a sus disposiciones. Dichas penas serán calculadas a través de una unidad de medida denominada *Penalty Unit*¹⁰.

Se define como *Penalty Unit* a la unidad utilizada para calcular el monto a pagar por un individuo que ha sido encontrado culpable de una ofensa (Find Law Australia, 2011: 1). Cada jurisdicción australiana cuenta con su propia valorización de PUs, además de la *Commonwealth*; esta última, está valuada por 180 dólares australianos por cada unidad (Crimes Act 1914, 2015: 172). Luego entonces, para calcular una pena pecuniaria con base en PUs, se deberán multiplicar la cantidad de PUs que conlleva la violación de una normatividad federal por 180 dólares australianos. Por ejemplo: si un ciudadano desobedece al llamado de una autoridad judicial, será acreedor a una pena de 10 PUs (Crimes Act 1914, 2015: 425), lo cual equivaldría a una multa de 1800 dólares australianos. Tal y como sucede con los salarios mínimos, estas unidades de medida serán, anualmente, publicadas cada día 1 del mes de julio.

Suficiencia

Con un valor de 10.38 dólares americanos por hora, el salario mínimo bruto australiano es menor que su homólogo belga, estipulado en los ya mencionados 10.55 dólares americanos por hora (Organización para la Cooperación y Desarrollos Económicos, 2015: 3). Sin embargo, debido a las bajas cargas fiscales presentes en aquel país, el sueldo neto es mayor, logrando los 9.54 dólares ame-

10 PU, por su traducción literal: Unidad de Pena.



ricos por hora (Organización para la Cooperación y Desarrollos Económicos, 2015:3), superando al belga por casi un dólar. Lo anterior permite que Australia, según el último reporte de la OCDE, sea el país donde menos horas laboradas se necesitan para superar el umbral de pobreza, ya que necesitan 6 horas los padres solteros con dos hijos y, 18 las parejas monoproduktivas con la misma cantidad de descendientes (Organización para la Cooperación y Desarrollos Económicos, 2015: 7). Además, es el tercer país donde menos personas obtienen remuneraciones iguales o menores a estas cantidades, debido a que solo el 4.1% de los australianos se encuentran en dicha situación (Organización para la Cooperación y Desarrollos Económicos, 2015: 8). Por todo lo establecido, es muy evidente la razón por la cual Australia ostenta el salario mínimo más grande del mundo, además de ser el que más satisface las necesidades de los ciudadanos que lo reciben.

México

Lamentablemente, nuestro país obtuvo el salario mínimo más bajo de todos los países analizados en el último reporte de la OCDE. Con un salario mínimo neto de 1.01 dólares americanos por hora laborada (Organización para la Cooperación y Desarrollos Económicos, 2015), es evidente que los órganos administrativos deben trabajar de manera expedita para revertir esta denigrante situación.

Fundamento legal

Como se ha comentado con anterioridad, el salario mínimo en nuestro país encuentra vida jurídica en las letras del artículo 123, fracción VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. A través del decreto de reforma, se desvincula a este emolumento de cualquier acto ajeno a su naturaleza retributiva laboral, por lo que pasa a ser de uso exclusivo para pagos por cualquier trabajo, como siempre debió haber sido. Este instrumento también encuentra validez legal en el capítulo VI, del Título Tercero “Condiciones de Trabajo”, de la Ley Federal del Trabajo, el cual comprende de los artículos 90 al 97 que estipulan lo siguiente:

1. Las ya mencionadas definiciones de “Salario Mínimo”, la estipulación de que debe ser suficiente para cubrir las necesidades de una familia y la categorización de cualquier institución que proteja la capacidad adquisitiva del salario como “de utilidad social”.
2. La fijación del valor del salario mínimo por parte de una Comisión Nacional tripartita, véase, la CONASAMI (Ley Federal del Trabajo, 2015: 21).
3. No podrá ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en el caso de pago de pensiones alimenticias, pago de arrendamientos de habitaciones para trabajadores y de créditos del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Ley Federal del Trabajo, 2015: 22)

Características

Como se establece el apartado anterior, la normatividad mexicana caracteriza de manera sustantiva al salario mínimo como “suficiente para la satisfacción de las necesidades de una familia”, exento de cualquier disminución o descuento (salvo que actualice alguna de las hipótesis del artículo 97) y será fijada por las labores de la CONASAMI. Sin embargo, ninguna de estas características ha



sido obstáculo para que el salario mínimo nacional sea el menos competente de los países integrantes de la OCDE, probando así que las primeras dos disposiciones se conviertan en promesas jurídicas intrascendentes.

¿Qué se puede decir de la labor de la CONASAMI? Siendo la encargada de proteger el poder adquisitivo del emolumento, esta comisión goza del estatus legal de ser “de utilidad social”, pero: ¿De verdad se ha cumplido con tal labor? Si observamos el historial de aumentos al salario mínimo desde 1993 hacia nuestros días¹¹, la CONASAMI ha venido aumentando anualmente dicha suma, por lo que la respuesta es un aparente “sí” (Secretaría de Administración Tributaria, 2016: 1). Ahora bien, estos aumentos no responden a los efectos inflacionarios que protegiesen el poder adquisitivo, lo cual se vio reflejado en el estudio de la OCDE. ¿A qué se debe el recelo de la CONASAMI para un aumento más significativo al salario mínimo? Para responder, analizamos a detalle este órgano.

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Nacida en el año 1962 a partir del Decreto “*REFORMAS Y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo, como consecuencia de las modificaciones a las fracciones II, III, VI, IX, XXI XXII .Y. XXXI Inciso a) del artículo 123 Constitucional*”, esta comisión es la encargada de modificar el salario mínimo anualmente. Según lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, este órgano está conformado por un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica (Ley Federal del Trabajo, 2015). Al contar con representación de trabajadores y patrones, el mencionado consejo torna a esta comisión en tripartita, lo cual por supuesto sugiere un debate de aumentos más trabado; lo cual explica por qué los aumentos al emolumento han sido bastante modestos.

Otra característica de este órgano es la falta de una ley propia y un respectivo reglamento, normatividad con la cual se le dotaría de un procedimiento para las determinaciones a su cargo. En cambio, se le dota de su propio capítulo dentro de la Ley Federal del Trabajo, siendo este el Capítulo VI, del Título Once “Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales”, de la legislación en comento (Ley Federal del Trabajo, 2015). Al omitir una reglamentación propia a dicha comisión, se limita el actuar de la misma y le reduce a ser un órgano de mera publicación y nada más ya que, inclusive, se suscribe su potestad a las decisiones del Secretario del Trabajo y Previsión Social (Ley Federal del Trabajo, 2015).

Todo lo anterior, hace que estemos ante la presencia de un órgano mixto, ya que su debate converge en dos vertientes: una previa de corte político -en cuanto al proceso de determinación y valorización del salario refiere- y otra posterior de corte judicial -concerniente a la disputa legal librada en las Juntas de Conciliación y Arbitraje-; por lo que sus decisiones son protocolizadas, por no decir mecanizadas.

¹¹ En la realidad, esta labor ha venido realizándose desde el año 1982. Sin embargo, debido al conocido “Error de diciembre de 1991”, los valores estipulados son exageradamente diferentes a los hoy existentes, por lo que pudiera causar confusión al lector.



Suficiencia

Para dar realce a la gravedad de la situación en la cual se encuentra el salario mínimo mexicano, es preciso señalar que con el aumento de 4.2% estipulado para el año 2016 (Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, 2015:1), este emolumento sigue sin ser suficiente para adquirir los mínimos satisfactores de la Canasta Alimenticia Recomendable, la cual está valuada en 86.33 pesos mexicanos por persona (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2015:2). ¿A qué se debe esta insuficiencia? Según el último reporte de la OCDE en materia de salarios mínimos, México es el país con el peor salario mínimo neto por hora -objetos de este estudio-, alcanzando la paupérrima cantidad de 1.01 dólares americanos (Organización para la Cooperación y Desarrollo, 2015: 3). Debido a esto, las contribuciones que provengan de asalariados ganando lo mínimo en materia de renta son ínfimas y someten a un círculo vicioso de malgasto en materia de necesidades de los trabajadores, quienes tampoco pueden cubrir las mismas por el poco poder adquisitivo de sus nóminas.

Lamentablemente, el estudio no recoge datos respecto de la cantidad de personas que obtienen el salario mínimo como en los casos de Bélgica y Australia; lo mismo con las horas laborales necesarias para superar el umbral de pobreza. De hecho, el documento recoge solo los dos datos plasmados en las líneas que anteceden a este párrafo. Por tanto, se habrá de obviar esta data y proseguir con el análisis.

Conclusiones

Si bien, no se puede decir dar una observación unívoca y definitiva respecto de qué mantiene alejado al salario mínimo mexicano de los niveles de primer mundo, sí podemos subrayar la más clara de las diferencias entre este primero y sus homólogos: la libertad de negociación y la naturaleza de las autoridades que la determinan.

Es observable, que debido a la decadente situación institucional, a la corrupción imperante y a la ineficaz burocracia mexicana, la naturaleza tripartita en las autoridades determinantes del salario mínimo hace que dichos bemoles trasciendan al salario mínimo y, como mencionamos en su momento, hagan la negociación y determinación del mismo sea más un debate político que un análisis técnico. Comparando esta situación con las realidades belga y australiana, podemos observar que los símiles de la CONASAMI (Conseil National du Travail en Bélgica y el Minimum Wage Panel en Australia) no son de naturaleza tripartita, sino más bien, incluyente y abierta a la negociación. Como vimos en el caso de Bélgica, el CNT no tiene esta característica y solo fungía como un árbitro en las negociaciones entre los sindicatos y los patrones. Por su parte, Australia cede la potestad total al MWP para la determinación del salario mínimo, lo cual evitaba cualquier intromisión política indeseable en el proceso de determinación del emolumento. Ambos procesos son altamente técnicos, con principios jurídicos marcados y regulados por instituciones eficaces; todo esto, en un ambiente donde la corrupción es ínfima o nula.

En el caso mexicano, la CONASAMI no cuenta con reglamentación propia para poder determinar los salarios mínimos, lo cual subsanan escudándose en la constitucionalidad del emolumento.



En cambio, este órgano basa su actuar en normatividad interna que no tiene trascendencia jurídica alguna -véase, manuales, códigos de conducta, etcétera- (Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, 2016: 1), lo cual impregna a los procedimientos de determinación y discusión de la misma carencia y los someta al arbitrio de intereses políticos-no tecnificados, a pesar de la existencia de comisiones consultivas dentro del órgano, cuyas recomendaciones son prácticamente ignoradas, como se dio el caso con la Comisión Consultiva para la Modernización del Sistema de Salarios Mínimos, en el año 2000 (Journal of Economic Literature, 2014: 85).

En armonía con lo anterior, su naturaleza tripartita no es incluyente y solo entorpece las valorizaciones del mismo, motivo por el cual los aumentos siempre son insignificantes, ya que al dotar a los representantes de los obreros y patrones de la calidad de autoridades reconocidas por ley, estos tienen la facultad de frenar la negociación y sugerir la invalidación de cualquier determinación contraria a sus pretensiones. Así, podemos concluir que las aseveraciones tendientes a tener a la desindexación como la solución de los escasos aumentos al salario mínimo son desproporcionados y pueden causar falsas expectativas respecto del futuro del emolumento, toda vez que la discusión y el proceso de determinación seguirá contando con presencia política tendiente a la protección de los intereses empresariales, personificados por los integrantes patronales en los Consejos de Representantes. Por tanto, la desindexación del salario mínimo no es ningún avance tendiente al mejoramiento del emolumento en cuestión, sino más bien, la corrección de un sinsentido legislativo que ha sido utilizado como pretexto infundado para justificar las paupérrimas adiciones al emolumento en cuestión. ☼



Referencias

- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN (2016). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México: Leyes Federales Vigentes
- (2015) *Minuta Proyecto de Decreto que devuelve la H. Cámara de Senadores, para los efectos de lo dispuesto en la fracción E del Artículo 72 Constitucional. (EN MATERIA DE DESINDEXACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO)*. México: Leyes Federales Vigentes.
 - (2015). Ley Federal del Trabajo. México: Leyes Federales Vigentes.
- COMISIÓN DE TRABAJO JUSTO (2015). *National Minimum Wage Order 2015*. Australia: Sección de Salarios Mínimos y Condiciones de la Comisión de Trabajo Justo.
- COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMO (2016). *Normateca Interna de la CONASAMI*. México.
- (2015). *Boletín de Prensa*. México: Boletín de Prensa.
- CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL (2015). *Contenido y valor de la Canasta Alimentaria y No Alimentaria*. México: Medición de la Pobreza.
- FINDLAW AUSTRALIA (2011). *Whaton Earth is a 'Penalty Unit'? And Why is it a "Punishment"?* Australia: Sección de Artículos.
- FORBES (2015). *México, el país con el salario mínimo más bajo en la OCDE*. México: Forbes México.
- (2014). *La absurda idea de subir el salario mínimo*. México: Forbes México.
- FORO ECONÓMICO MUNDIAL (2015). *The Global Competitiveness Report 2015-2016*. Suiza: Reportes del Foro Económico Mundial.
- INSTITUTO DE INFORMACIÓN LEGAL AUSTRALASIANA (2015). *Crimes Act 1914*. Australia: Base de datos del Instituto de Información Legal Australasiana.
- (2009). *Fair Work Act 2009*. Australia: Base de datos del Instituto de Información Legal Australasiana.
- JOURNAL OF ECONOMIC LITERATURE (2014). *El Salario Mínimo en México*. México: Economía, UNAM, volumen 11, Núm. 33.
- LUST, SABIEN (2002). *Administrative Law of the European Union, Its members states and the United States - A comparative analysis*. Países Bajos: Intersentia Uitgevers Antwerpen-Groeningen.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2003). *Loi du 5 Decembre 1968 sur les Conventions Collectives et les Commissions Paritaires*. Suiza: Biblioteca Legal de la Organización Internacional del Trabajo.
- (1992). *International Labour Conference, 79th Session 1992. Report III (Part 4B)*. Suiza:



Publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y DESARROLLOS ECONÓMICOS (2015). *Focus on Minimum wages after the crisis: Making them pay*. Francia: Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales.

PETROFF, ALANNA (2015). *Los países con el mejor salario del mundo*. Reino Unido: CNN Expansión.

PLASMAN, ROBERT (2015). *The minimum wages system in Belgium: The mismatch in Brussels' Region*. Bélgica: Universidad Libre de Bruselas.

QUINTANA, ENRIQUE (2014). *Historia sexenal de los salarios mínimos*. México: El Financiero.

REYES, MIGUEL SANTIAGO (2011). *Análisis Político: Los salarios en México*. México.

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN (2016). *DECRETO por el que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo*. México: Diario Oficial de la Federación.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2016). *Boletín de Prensa Desindexación del Salario Mínimo*. México.

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (2015). *Cuadro histórico de los salarios mínimos 1982-2016*. México: Información Fiscal.

Contacto del colaborador

Gerardo Centeno García <gcentenogarcia@gmail.com>

