



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS EN LA PRECARIA CONDICIÓN DEL
SALARIO MÍNIMO GENERAL EN MÉXICO

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN DERECHO CON
OPCIÓN TERMINAL EN DERECHO ADMINISTRATIVO SUSTENTA EL
VÍCTOR LUNA VALENZUELA

DIRECTOR DE TESIS

DR. JAVIER ELIOTT OLMEDO CASTILLO

MORELIA, MICHOACÁN. AGOSTO 2019.

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS EN LA PRECARIA CONDICIÓN DEL

SALARIO MÍNIMO GENERAL EN MÉXICO

Dedico este esfuerzo profesional con mucho cariño a mi prometida M. Yeraldin Hernández Osornio, quien me brindó su apoyo incondicional en los inicios de este proyecto y entusiasmo por crecer juntos. A mi madre M. Verónica Valenzuela Muñoz y a mi padre el abogado Enrique Luna García, a mis hermanas Janette y Laura, por todo su apoyo y cariño brindado a lo largo de mi vida, gracias.

A mis amigos y compañeros de profesión, quienes con gusto escucharon algunas de mis ideas y comentarios en el transcurso de la elaboración del presente, por su tiempo, sus consejos y observaciones valiosas que me ayudaron a materializar una meta más, gracias.

A la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y su Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, en especial a los profesores de su División de Estudios de Posgrado, que me aportaron en mis estudios de posgrado y especialmente al Dr. Javier Elliott Olmedo Castillo, a quien tuve el honor de tener como profesor y director del presente trabajo, gracias.

Índice

RESUMEN	IV
INTRODUCCIÓN.....	V
SIGLAS	VII
CAPÍTULO I CONTEXTO HISTÓRICO Y TEÓRICO DEL SALARIO MÍNIMO.....	9
1. Reseña histórica del salario mínimo.....	9
1.1 Justicia conmutativa aplicada al salario mínimo.....	10
1.2. Salario Justo	13
2. Antecedentes del salario mínimo en el derecho internacional de los derechos humanos... 15	
2.1. El derecho a un salario mínimo satisfactorio en la Declaración Universal de Derechos Humanos	17
2.2. El derecho a un salario mínimo satisfactorio en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	18
2.3. El Derecho al mínimo vital como fundamento del salario mínimo	19
2.3.1. El derecho al mínimo vital en la Declaración Universal de Derechos Humanos....	19
2.3.2. El derecho al mínimo vital en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	20
2.4. Reseña teórica del derecho al mínimo vital	22
2. 5. Primeras legislaciones sobre el salario mínimo.....	24
2.6. Organización Internacional del Trabajo.....	25
3. Contexto del salario mínimo y mínimo vital en México.....	28
3.1. El salario.....	29
3.2. El Salario mínimo	32
3.3. Enfoques del salario	34
3.4. Tipos de salario.....	37
CAPÍTULO II EL SALARIO MÍNIMO GENERAL EN MÉXICO.....	40
1. Los salarios mínimos generales y su fijación en la legislación mexicana.....	40
1.1. Los salarios mínimos generales en la CPEUM	40
1.1.1. Concepto de salarios mínimos generales (CPEUM).....	41
1.1.2. Fijación de los salarios mínimos generales	41
1.2. En salario mínimo general en la LFT.....	43
1.2.1. Régimen geográfico de aplicación de los salarios mínimos generales	44

2. Normatividad internacional adoptada por México en materia de protección al salario mínimo.	47
2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos	47
2.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	48
2.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales.....	49
2.4. Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo.....	51
2.5. Convenio 26 sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos.....	53
3. Principales indicadores de los salarios mínimos generales de México a nivel nacional e internacional.....	55
3.1. El salario mínimo general de México en el informe mundial sobre salarios OIT 2018/1955	
3.2. Número de personas que ganan un salario mínimo general 2017-2018.....	59
3.3. El salario mínimo general de México en la OCDE	61
3.4. El salario mínimo México, Latinoamérica y el Caribe (CEPAL)	63
CAPÍTULO III RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS EN LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS GENERALES EN MÉXICO	73
1. Responsabilidades administrativas en la fijación del salario mínimo general en México	74
1.1. Monto de salarios mínimos generales y costo de canasta básica alimentaria	74
1.2. Marco normativo constitucional y general de las responsabilidades administrativas de los servidores públicos.....	76
1.3. Marco normativo de las responsabilidades administrativas en la LGRA.....	79
1.4. Principales autoridades e Instituciones responsables de la política de salarios mínimos generales	81
1.4.1. Comisión Nacional de Salarios Mínimos	82
1.4.1.1. Procedimiento de fijación de los salarios mínimos generales ante la CONASAMI85	
1.4.3. Secretario del Trabajo y Previsión Social	86
1.4.4. Diputados y Senadores del H. Congreso de la Unión	86
1.4.5. Presidente de la República	88
1.4.6. Legislación Nacional e Internacional violada en la fijación del monto de los SMG.	90
2. La Responsabilidades Administrativas de los servidores públicos	92
2.1. Concepto de responsabilidad administrativa.....	92
2.2. Inactividad administrativa en la protección al poder adquisitivo del salario mínimo.	95
2.2.1. La inactividad administrativa	95
2.3. Medios de defensa contra las resoluciones de la CONASAMI y la inactividad administrativa en la política de salarios mínimos generales	99
2.3.1. Procedimiento en LFT para impugnar resoluciones de la CONASAMI	100

2.3.2. Juicio contencioso administrativo federal.....	100
2.3.3. El amparo indirecto	101
2.3.4. El juicio político	103
2.3.5. La acción de inconstitucionalidad.....	106
CAPÍTULO IV JURISPRUDENCIA INTERNACIONAL, NACIONAL, RECOMENDACIONES Y ACCIONES QUE PROTEGEN EL DERECHO A UN SALARIO MÍNIMO SATISFACTORIO	109
1. Jurisprudencia internacional que protegen el derecho a un salario mínimo satisfactorio	109
2. Jurisprudencia nacional que tiende a la protección del derecho a un salario mínimo satisfactorio.....	114
3. Recomendaciones internacionales que establece el derecho a un salario mínimo satisfactorio.....	117
4. Recomendaciones nacionales que pugnan por garantizar el derecho a un salario mínimo satisfactorio.....	119
5. Acciones del Estado Mexicano para garantizar el derecho a un salario mínimo satisfactorio	124
5.1. Resoluciones relevantes de la CONASAMI en la fijación de los SMG.	124
5.2. Decretos en favor de la protección al poder adquisitivo de los salarios mínimos...	130
5.3. Actuales acciones en la política de los salarios mínimos generales en México	132
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES	139
FUENTES DE INFORMACIÓN	143
APENDICE 1	151

RESUMEN

En el presente trabajo se hace un análisis teórico, jurídico y práctico de la condición precaria en la que se encuentra el salario mínimo general en México. Se toma en cuenta la conceptualización del salario mínimo desde la perspectiva del derecho internacional de los derechos humanos, desde el punto de vista teórico del derecho laboral, y la evolución de su regulación en la legislación mexicana. Por otro lado, se plasma el contexto actual de la regulación nacional e internacional vigente en México en materia de fijación o determinación de los salarios mínimos generales, así como la correspondiente a la protección del poder adquisitivo de los mismos, relacionando esa normatividad obligatoria con diferentes indicadores de carácter internacional y nacional que dan cuenta del rezago y precariedad de los salarios mínimos generales en México y su consecuencia sociológica. Finalmente, se relaciona la legislación nacional e intencional protectoras del derecho a un salario satisfactorio, con las responsabilidades administrativas de los servidores públicos encargados de establecer la política pública de salarios mínimos generales en México, los recurso y medios de defensa contra las resoluciones de la CONASAMI, la inactividad administrativa u omisiones de servidores públicos responsables y algunas propuestas tendientes a mejorar la política de salarios mínimos en México.

ABSTRACT

In this paper a theoretical, legal and practical analysis of the precarious condition in which the general minimum wage in Mexico is found. The conceptualization of the minimum wage is taken into account from the perspective of international human rights law, from the theoretical point of view of labor law, and the evolution of its regulation in Mexican legislation. On the other hand, the current context of the national and international regulation in force in Mexico regarding the setting or determination of general minimum wages, as well as that corresponding to the protection of their purchasing power, relating

that mandatory regulation to different International and national indicators that account for the lag and precariousness of the general minimum wages in Mexico and their sociological consequence. Finally, the national and intentional legislation protecting the right to a satisfactory salary is related to the administrative responsibilities of public servants responsible for establishing the public policy of general minimum wages in Mexico, the remedies and means of defense against CONASAMI resolutions , administrative inactivity or omissions of responsible public servants and some proposals aimed at improving the minimum wage policy in Mexico.

Palabras clave: salario satisfactorio, derechos humanos, responsabilidades administrativas, medios de defensa, judiciabilidad.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación hace referencia a los antecedentes de la figura jurídica del salario mínimo, su conceptualización teórica en el derecho laboral mexicano y en el derecho internacional, así como los artículos y las leyes de carácter nacional e internacional que definen qué es el salario mínimo, cómo se determina y cuál es su importancia. Al salario mínimo se le ha considerado desde sus inicios hasta la actualidad como uno de los pilares más importantes de cualquier sociedad que este regida bajo los cánones universales del derecho y la justicia. Por ello se estudia la importancia del derecho que tienen los trabajadores a recibir un salario mínimo satisfactorio y digno, ya que está comprendido como parte de los derechos humanos en diferentes instrumentos legales de carácter internacional que lo contemplan como un derecho humano, que deben garantizar los Estados que los ratifican a sus ciudadanos. En ese sentido es que se desarrolla la primera parte del presente trabajo.

En la segunda parte de la presente investigación se contextualiza jurídicamente el concepto de salario mínimo, con la finalidad de ir adentrándonos en el tema de las responsabilidades administrativas en la precaria condición del salario mínimo general en México, para lo cual se tomaran en cuenta primeramente lo que establece la legislación mexicana, después se consideraran los instrumentos de carácter internacional de los que México es parte(instrumentos ratificados), y posteriormente se analizarán los datos disponibles en México y en el exterior, con el objetivo de establecer el cumplimiento por

parte del Estado mexicano en lo referente a garantizar el derecho a percibir salarios mínimos satisfactorios.

En el capítulo tres se dará respuesta a la siguiente pregunta: ¿existen responsabilidades y faltas administrativas de servidores públicos en la fijación de los salarios mínimos generales en México?; para responder esa interrogantes se estudiará el objetivo de las instituciones y funcionarios públicos que conforme a la legislación laboral mexicana actualmente son responsables de dirigir e implementar la política de salarios mínimos generales en México; se tomaran en cuenta los preceptos constitucionales y leyes que determinan las obligaciones y responsabilidades de los servidores públicos referidos, para finalmente contrastar las acciones y políticas que se han tomado para proteger el nivel y poder adquisitivo de los salarios mínimos generales en México con las realidades del mismo, y así determinar que si existen responsabilidades o faltas administrativas por parte de los servidores públicos responsables de la fijación de los salarios mínimos generales, al no proteger el poder adquisitivo de los mimos, violando el derecho humano de los trabajadores a percibir un salario mínimo satisfactorio que garantice sus necesidades básicas humanas y las de su familia.

Finalmente, en la última parte de la investigación se toman en consideración como fundamento jurídico de la tesis aquí planteada, algunas jurisprudencias de carácter internacional emitidas por tribunales constitucionales de otros países y de cortes internacionales que han dejado precedente sobre el tema en cuestión, al emitir sentencias que defienden el poder adquisitivo de los salarios mínimos ante los Estado que mantienen o intentan mantener salarios mínimos precarios.

SIGLAS

ALC. América Latina y el Caribe
CEPAL. Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CONEVAL. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
CPEUM. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
DOF. Diario Oficial de la Federación.
DUDH. Declaración universal de derechos humanos
INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INPC. Índice Nacional de Precios al Consumidor
LFT. Ley Federal del Trabajo
MIR. Monto Independiente de Recuperación
OCDE. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
PIB. Producto Interno Bruto.
PIDCP. Pacto internacional de derechos civiles y políticos
PIDESC. Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales
RAE. Real Academia Española.
SMG Salarios Mínimos Generales
UMA. Unidad de Medida y Actualización
CBA. Canasta Básica Alimentaria

RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS EN LA PRECARIA CONDICIÓN DEL
SALARIO MÍNIMO GENERAL EN MÉXICO

CAPÍTULO I
CONTEXTO HISTÓRICO DEL SALARIO MÍNIMO

CAPÍTULO I CONTEXTO HISTÓRICO Y TEÓRICO DEL SALARIO MÍNIMO

La conceptualización del salario mínimo, como la de cualquier otro concepto trascendente para una sociedad, tiene sus orígenes, su justificación y su significado. Al salario mínimo se le ha considerado desde sus inicios hasta la actualidad como uno de los pilares más antiguos e importantes de cualquier sociedad que este regida bajo los cánones universales del derecho y la justicia. La importancia del derecho que tienen los trabajadores a recibir un salario mínimo satisfactorio y digno está comprendido como parte de los derechos humanos, ya que diferentes instrumentos legales de carácter internacional lo contemplan como un derecho que deben garantizar los Estados que los ratifican a sus ciudadanos. En ese sentido es que se desarrolla la primera parte del presente trabajo.

1. Reseña histórica del salario mínimo

El salario mínimo tiene su origen en lo planteado por Aristóteles, al elaborar su teoría conocida como “justicia en los cambios (o conmutativa)”, que consistía en la igualdad absoluta (numérica o aritmética) entre las respectivas prestaciones. A partir de esa teoría fue que los teólogos escolásticos¹ plantearon el tema del “salario justo”, así como la cuestión del “precio justo”. De igual forma otros personajes de la historia, como “Enrique de Langestein (siglo XIV), San Antonio de Florencia (siglo XV), Luis Molina (siglo XVI) y los casuistas del siglo XVII, se refirieron expresamente a la justicia del salario”.²

Otro antecedente relacionado con el salario mínimo y que se dio probablemente con la influencia de la teoría de la justicia en los cambios (o conmutativa), fue en el derecho romano, al respecto Rubén S. Stiglitz dice que en el derecho romano la in

¹ “La Edad media se caracterizó por el surgimiento de centros de estudio en las grandes ciudades conocidos como “escuelas”, que serían el origen de las universidades. Por esta razón al pensamiento desarrollado en este período de tiempo se lo llama “Escolástica”. La característica principal fue que el estudio de la filosofía y de la teología pasó de estar supeditado a los monasterios a ahora estar disponible para el clero en general, e incluso para gente influyente de manera secular.” Vásquez, Hugo, “*Historia de la Iglesia II*”, Ibarra, Ecuador, CCB – Mints, 2008, consultado el 17 de julio de 2018, http://iesdi.org/universidadvirtual/Biblioteca_Virtual/Libros_de_Licenciatura/PRIMER_TETRAMESTRE/T104%20Histori_Igle/Teologia%20Escolastica.pdf.

² López Basanta, Justo, “El Salario”, en Buen Lozano, Néstor de Morgado Valenzuela, Emilio (Coord.), *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie G: Estudios Doctrinales, Núm. 188, 1997, p. 448, consultado el 16 de enero de 2017, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/29.pdf>.

integrum restituito³ tenía como finalidad proteger a los que sin tener una madurez suficiente se veían perjudicados al celebrar un acuerdo desigual. Además, dice también que con un objetivo parecido figuraba otra acción rescisoria, conocida también como instituto de la “lesión enorme”, la cual consistía en que quien se benefició con un cambio desigual debía restituir lo obtenido de más, si la diferencia excedía la mitad del valor de la cosa.⁴

Los antecedentes antes mencionados se relacionan con el salario mínimo debido a que como se sabe, el salario⁵ de un trabajador se acuerda entre el empleador y el trabajador mediante un contrato laboral, ya sea este escrito u oral. Sin embargo, el referido contrato no debe de contravenir las leyes del derecho laboral y de seguridad social u en su caso los tratados y convenios internacionales vigentes en el país de que se trate. Uno de los aspectos que normalmente está regulado por la ley, es el del salario mínimo que se le puede pagar a un trabajador por cualquiera que sea su actividad remuneradora. Y es ahí donde se encuentra implícita la teoría de la “justicia en los cambios (o conmutativa)”, la in integrum restituito y la “lesión enorme”. Fue

1.1 Justicia conmutativa aplicada al salario mínimo

Diego Poole⁶ define a la teoría de la justicia conmutativa como “aquella manifestación de la virtud de la justicia particular⁷ que se genera como consecuencia del intercambio de

³ Enciclopedia jurídica, s.v. *integrum restituito* (Restitución por completo), consecuencia normal de la anulación de un contrato (cuando la restitución es posible), de la reparación en especie de un daño, de la reintegración de un trabajador injustamente despedido. Consultado el 19 de septiembre de 2017, <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/restituito-in-integrum/restituito-in-integrum.htm>.

⁴ S. Stiglitz, Rubén, Bernal, Fandiño, Mariana, “La lesión enorme en Argentina y Colombia: un estudio comparado”, *Revista de Derecho Privado*, n.º 33, julio - diciembre de 2017, consultado el 15 de junio de 2019, https://www.researchgate.net/publication/321505302_La_lesion_enorme_en_Argentina_y_Colombia_un_estudio_comparado.

⁵ Real Academia Española, Diccionario de la lengua española, s.v. “salario” (Del lat. *salarium*, de *sal*, sal). m. Paga o remuneración regular. II 2. En especial, cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena. II ~ mínima. m. El que establece una ley como retribución mínima para cualquier trabajador. II ~ social. m. El que concede el Estado a personas sin ingresos para atender a sus necesidades primarias, México, Espasa, 2001, p. 2010.

⁶ “Es profesor titular de Filosofía del Derecho de la Universidad Rey Juan Carlos (Madrid). Doctor en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid (1994). Tiene numerosas publicaciones sobre la ley natural y teoría de la interpretación jurídica.” Consultado el 16 de junio de 2019, <https://www.bioeticaweb.com/byline/diego-poole-derqui/>.

⁷ “La justicia particular es una virtud moral, especie de la justicia general, que inclina a dar a cada uno lo suyo según una cierta igualdad y una razón perfecta de débito.” Poole Derqui, Diego, *Filosofía del derecho*, España, Universidad Católica de Ávila, 2010, p. 10, consultado el 3 de octubre de 2018, https://laicismo.org/data/docs/archivo_1214.pdf.

bienes, o por la lesión o apoderamiento de los bienes del otro”.⁸ Un ejemplo del origen más común de las obligaciones de justicia conmutativa es:

“(…) es el contrato o acuerdo de voluntades por el que una o varias personas se obligan con otra u otras a la entrega de una cosa o a la prestación de un servicio. Desde el momento del acuerdo y en la medida en que no compromete a ejecución de acciones inmorales, surge la obligación de justicia de realizar el servicio o entregar la cosa en el momento y forma convenidos.”⁹

En una forma más explícita Bernal Moreno, citando a Rafael Preciado H. dice que este último sostiene que la justicia conmutativa “rige las operaciones de cambio - conmutar significa cambiar-, y en general todas las relaciones en que se comparan objetos, prescindiendo, por así decirlo, de las personas, ya que debiendo considerarlas colocadas en el mismo plano, sobre un pie de igualdad, no hay razón para tomar en cuenta sus diferencias individuales”.¹⁰ El primero explica y desglosa la referida cita que define a la justicia conmutativa de la siguiente manera:

La justicia conmutativa exige equivalencia entre la prestación y la contraprestación, entre el delito y la pena. Si se dice que se prescinde de las personas, es porque el carácter de esas personas en nada influye para determinar la equivalencia entre los objetos de la comparación, no porque se desconozca que jamás se dan relaciones jurídicas, sino entre personas. Realmente, lo que importa comparar de acuerdo con el criterio de la justicia conmutativa. son los objetos del cambio o, en su caso la infracción y la sanción, o la actividad y su producto; se trata de una equivalencia en que sólo se contemplan dos términos, mientras que en la justicia distributiva la ecuación es geométrica -comprende cuatro términos-. ya que atiende a los objetos de la relación y a la calidad o capacidad de las personas. Si varias personas han contribuido con sus actos o aportaciones a crear una situación

⁸ *Ibidem*, p. 12.

⁹ *Idem*.

¹⁰ Bernal Moreno, J. K., “La Idea de Justicia”, Revista de Posgrado en Derecho de la UNAM, Vol. 1, núm.1, 2005, consultado el 13 de febrero de 2018, consultado el 17 de julio de 2018, <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/posder/cont/1/cnt/cnt10.pdf>.

o alcanzar un producto, favorable o desfavorable, cada una de ellas debe participar en las consecuencias benéficas o perjudiciales de esa situación y en las utilidades o pérdidas del producto común, en la misma proporción en que contribuyó.¹¹

Si se relacionan los anteriores definiciones de “justicia conmutativa”, con el significado del vocablo “conmutar”, que es “cambiar una cosa por otra”.¹² Se tiene que se puede relacionar el sentido de dicha teoría Aristotélica, con la relación que nace entre un empleador y un empleado, esto al celebrar un contrato de trabajo, ya sea este escrito o verbal, en el que de mutuo acuerdo el patrón se obliga a darle al trabajador una cantidad de dinero que le beneficie a cambio de que el trabajador se obligue a realizar una determinada actividad subordinada, misma que puede o no generar una ganancia económica para el empleador. Dicho de otra forma, la justicia conmutativa se ve reflejada en una relación laboral (contrato laboral) cuando tanto el patrón como el trabajador se ven beneficiados en las mismas dimensiones, de una forma justa. A l respecto de la anterior interpretación se puede relacionar a las siguiente:

[...] esa relación de reciprocidad o conmutatividad entre el salario y el trabajo subordinado determina el carácter oneroso de la relación de trabajo (y del contrato de trabajo que es su fuente normal), ya que, según Messineo, la onerosidad de una relación jurídica viene de que “cada una de las partes sufre un sacrificio (depauperación) patrimonial (prestación que cumple), al cual corresponde una ventaja (contraprestación que recibe), circunstancia que se da, inevitablemente, en todos los contratos con prestaciones recíprocas (interdependientes)”.¹³

En resumen, el patrón recibirá la mano de obra contratada ejecutada por el trabajador, la cual puede o no representar una utilidad económica para el patrón. En este último caso de cualquier forma el patrón tiene el beneficio de evitar el trabajo físico o mental que realice el trabajador que contrató. Por su parte el trabajador puede recibir a

¹¹ *Idem.*

¹² Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, s.v. “conmutar”, México, Espasa, 2001, p. 626.

¹³ López Basanta, Justo, “El Salario”, en Buen Lozano, Néstor de Morgado Valenzuela, Emilio (Coord.), *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*,...

cambio dos posibles beneficios, uno el dinero o salario pagado por el patrón, y otro, el aprendizaje o capacitación que le brindó el patrón al trabajador en caso de que la actividad por la que fue contratado no formara parte de sus habilidades o conocimientos.

La anterior analogía e interpretación de la teoría de la “justicia en los cambios (o conmutativa)” aplicada al salario mínimo, vale únicamente como antecedente de este, pues como se verá en el siguiente tema, en la mayoría de los casos el salario mínimo resulta no ser justo para los trabajadores, como es el caso de México, y por el contrario beneficia únicamente a los patronos (empresarios), específicamente a las empresas de gran envergadura.

1.2. Salario Justo

La justicia es una condición humana que se puede llevar a diferentes áreas de las relaciones sociales, como el castigo a quien priva de la vida a otra persona, el castigo que se impone al que comete traición a la patria, o la obligación de cumplir lo que se estipula por las partes que celebran un determinado contrato.

Así también en las diferentes sociedades se ha desarrollado lo que se conoce como relación laboral o contrato de trabajo, dicha relación se da entre los empleadores (empresas) y empleados (trabajadores). El contrato laboral¹⁴ tiene la finalidad de estipular las condiciones de trabajo, mismas que deben ser justas tanto para el empleador como para el empleado, en este se estipulan una serie de responsabilidades y obligaciones para ambas partes, uno de los aspectos más importantes en dicho contrato, es el salario

¹⁴ “[...] ¿es realmente un contrato el acto constitutivo de una relación de trabajo? [...] “Los servicios que el trabajar compromete son sus servicios, lo que quiere decir que se obliga a trabajar personalmente” [...] “los efectos fundamentales del derecho del trabajo principian únicamente a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que derivan del derecho del trabajo se producen, no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, sino cuando el obrero cumple, efectivamente, su obligación de prestar el servicio.” [...] “No nos satisfacen, en rigor ni las tesis contractualistas ni las anticontractualistas. Las primeras porque ignoran que, por regla general, con muy escasas excepciones, el trabajador acude a la formación de la relación de trabajo en estado de necesidad y esa es condición que suele invalidar la voluntad contractual de acuerdo al viejo concepto de la lesión. Las segundas, porque con ser cierto que los efectos de la relación de trabajo se dan por la prestación material del servicio, no dan explicación alguna de cuál es la naturaleza jurídica del acto creador de dicha relación.” Buen Lozano, Néstor de, “Clases de Contratos de Trabajo”, en Buen Lozano, Néstor de Morgado Valenzuela, Emilio (Coord.), *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social...*, p. 315, 316, consultado el 16 de enero de 2017, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/20.pdf>.

que se le va a pagar al empleado, ya que este debe de ser compatible con el tipo de trabajo que va a realizar el empleado.

Se entiende que el monto de dicho salario debe ser justo, por lo que se debe tomar en cuenta las horas trabajadas, la peligrosidad del empleo, el cargo o nivel de responsabilidad entre otros factores. Y por supuesto se debe observar la legislación aplicable al establecimiento de los salarios, si es que la hay, como en el caso de México que si existe. López Basanta, con respecto al salario justo cita:

En esta perspectiva entra la consideración del salario como medio de vida del trabajador: “Es el hombre mismo, inseparable de su actividad, es su vida, representada por el único medio de ganársela, que es su trabajo, lo que entra en la prestación del obrero. El aporte vital del trabajador constituye la prestación del mismo”. Y puede decirse que “así como a nadie puede ocurrírsele que el locar un motor o un caballo carece de obligaciones con el locador respecto al trato y conservación de la cosa alquilada, guardada la distancia, nadie puede sostener que al tomar un obrero para el trabajo no tiene deberes de orden jurídico para con su persona y su dignidad”.¹⁵

Peter Williams¹⁶ en el contexto comercial europeo y en cooperación con la EFTA (Asociación Europea de Comercio Justo, realizaron un estudio especializado en el tema del salario justo, por lo que este será tomado en cuenta en este y otros temas del presente trabajo. Con respecto a la definición de salario justo establece que es:

Un salario digno es definido como suficiente para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia, y permite un ahorro y/o los gastos

¹⁵ López Basanta, Justo, “El Salario”, en Buen Lozano, Néstor de Morgado Valenzuela, Emilio (Coord.), *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social....*, en Raffo, Magnasco, Benito R., *La justicia, comentarios de Santo Tomás de Aquino al libro V de la ética a Nicómaco*, Buenos Aires, 1940.

¹⁶ “es un consultor independiente que trabaja en Comercio Justo & Ético, medios de subsistencia y desarrollo internacional. Ha trabajado para Oxfam y llevado a cabo investigaciones sobre los derechos laborales y el Comercio Justo para la organización Fairtrade Foundation. Actualmente está empleado como coordinador de la ONG de Ethical Trading Initiative y para la ONG de Reino Unido, Home-Workers Worldwide, y representa a Oxfam en el Comité de Asesoramiento sobre los Derechos del trabajador de Fairtrade International.”, Peter Williams, *Salarios Justos & Precios Justos Un informe para la Asociación Europea de Comercio Justo*, <http://comerciojusto.org/wp-content/uploads/2013/05/2013-April-Informe-final-2013-Salario-Justo-Precio-Justo-PDF.pdf>.

circunstanciales. Las necesidades básicas de una familia pueden ser estimadas a partir de encuestas detalladas de los costos de vida (alimentación, vivienda, vestido, educación, atención médica, transporte). Los parámetros de salario digno recogidos en el Reino Unido, EE.UU. y otras economías desarrolladas consideran una amplia gama de bienes y servicios, incluidas las actividades de ocio. Esta es una tarea de gran envergadura, los resultados son muy específicos del país, y el enfoque plantea decisiones morales complejas cuando es aplicado en todos los países con diferentes aspiraciones y entendimientos de las necesidades básicas.¹⁷

Se considera que, con las dos definiciones de salario justo antes citadas, se puede establecer una idea esclarecedora de su significado, y de la trascendencia que tiene en la economía de cualquier país, sobre todo en la determinación del nivel y calidad de vida de los ciudadanos de que se trate. Sin embargo, se toma aquí la iniciativa de construir un concepto de salario justo, contemplando para ello los anteriores.

El salario justo es aquella cantidad de recursos monetarios que recibe una persona (trabajador, empleado) por realizar una actividad física, técnica o intelectual (o en su caso todas) que efectúa por necesidad. Cantidad que debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas (vivienda, alimentación, vestido, salud, transporte, educación, cultura y esparcimiento u ocio) de quien la percibe como salario y de las personas que dependen económicamente de él (familia).

Después de revisar el anterior concepto de salario justo, es común que surja la pregunta: ¿cómo se determina la cantidad o monto de un salario justo? La respuesta a esta interrogante merece un espacio más amplio para contestarla, por lo que se dedicará más adelante un apartado especial a ese tema.

2. Antecedentes del salario mínimo en el derecho internacional de los derechos humanos
Es dentro de la historia y la legislación del derecho internacional de los derechos humanos que tiene sustento el tema aquí analizado, el derecho a un salario mínimo,

¹⁷ *Idem.*

digno, vital, justo o satisfactorio, como sea que se le prefiera denominar. Sin mayor preámbulo se puede decir que existen dos figuras del derecho internacional que se complementan para proteger ese derecho humano: el derecho a un salario mínimo satisfactorio y el derecho al mínimo vital. Ambos conceptos tienen como antecedentes centrales y fundamento legal en el derecho internacional de derechos humanos dos instrumentos: la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)¹⁸ y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).¹⁹

De los referidos instrumentos legales se desprenden las primeras legislaciones nacionales y locales que establecieron una normatividad para garantizar a sus ciudadanos el derecho a un salario mínimo o cantidad monetaria mínima que garantice sus necesidades básicas. En el caso del salario mínimo la Organización internacional del Trabajo (OIT) es la Institución que mediante sus convenios, tratados, resoluciones y recomendaciones ha ido estableciendo a nivel mundial una política reguladora de los salarios mínimos de los trabajadores, con el objetivo de garantizar los derechos laborales, entre ellos el derecho a un salario satisfactorio.

Entonces es preciso estudiar y analizar la máxima “derecho al mínimo vital” como fundamento del salario mínimo y viceversa. Para fundamentar ese ejercicio de estudio se hace en el contexto de los derechos humanos. Esto antes de entrar al análisis de lo que es el “salario mínimo” para así poder identificar sus diferencias y similitudes, ya que como está establecido tanto en la DUDH como en el PIDESC ambos conceptos son

¹⁸ “La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada por resolución n.º 217 A (III) de la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 en París, Francia (48 votos a favor y 8 abstenciones). Su adopción es consecuencia de la aprobación de la Carta de las Naciones Unidas que se refirió a los derechos humanos por primera vez en el derecho internacional convencional, según puede verse en su Preámbulo, párrafo 2, y artículos 1.3, 1.3.1b, 55c, 62.2, 68, 76c. Inicialmente concebida como un documento con efectos esencialmente morales y políticos, el transcurso del tiempo determinó la afirmación de su obligatoriedad especialmente luego de las conferencias de derechos humanos llevadas a cabo en Teherán (1968) y Viena (1993).” Consultado el 14 de julio de 2018, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3516/9.pdf>.

¹⁹ “El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y su Protocolo Facultativo son los instrumentos internacionales del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos, es decir, del Sistema de Naciones Unidas, que regulan la protección de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC). El Pacto fue aprobado mediante la resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966, por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), de manera conjunta con la aprobación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP).” Consultado el 14 de julio de 2019, https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf.

distintos, pero en ocasiones se les llega a tomar por igual y en realidad estos se complementan. Es por eso que vale la pena hacer referencia a los instrumentos legales del derecho internacional que establecieron y reconocieron tanto el derecho a un mínimo vital y el derecho a un salario satisfactorio vital o salario mínimo.²⁰

2.1. El derecho a un salario mínimo satisfactorio en la Declaración Universal de Derechos Humanos

Como antecedente en el derecho internacional, el “derecho a un salario mínimo” se estableció y reconoció internacionalmente en la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) de la Organización de Naciones Unidas (ONU) de 1948 en el artículo 23, en el que se estableció de forma general lo que el salario o en su caso el salario mínimo de todo trabajador debe garantizarle:

Artículo 23 Numeral 3: Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.²¹

Del precepto antes transcrito, se desprende claramente que por un lado se establece que toda persona que trabaja tiene derecho a un salario satisfactorio, que le garantice al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana.²² Por otro lado, el referido artículo introduce la obligación del gobierno de que en caso de ser necesario, dicho salario será complementado por cualesquiera medios de protección social, cuestión que atiende al derecho al mínimo vital, que se explica más adelante.

²⁰ Se entiende que el salario satisfactorio y el salario mínimo se refieren a lo mismo, es decir, ambos significan la cantidad mínima monetaria que está permitido pagarle a un trabajador por desempeñar las actividades para las cuales fue contratado, la cual debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y de familia.

²¹ Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos, Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, consultada en 13 de julio de 2018, https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf.

²² “la dignidad humana se erige como principio esencial de los valores de autonomía, de seguridad, de igualdad y de libertad. Valores estos que fundamentan los distintos tipos de derechos humanos.”, García, González, A., “La Dignidad Humana: Núcleo Duro de los Derechos Humanos”, consultado el 24 de julio de 2019, <http://www.unla.mx/iusunla28/reflexion/La%20Dignidad%20Humana.htm>.

2.2. El derecho a un salario mínimo satisfactorio en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Al igual que la DUDH el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) del 16 de diciembre de 1966, es otro importante antecedente tanto del mínimo vital como del salario mínimo, pues es un instrumento legal de carácter internacional en el que se consagran específicamente los derechos económicos de las personas, en especial de los trabajadores. Con respecto al salario mínimo satisfactorio su artículo 7 establece:

Artículo 7: Las Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de todas las personas al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores; i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.²³

Tal y como se desprende del artículo 7 del PIDESC, no cabe duda de que debe quedar claro que independientemente de cómo se le denomine a la cantidad monetaria mínima que se le puede pagar a un trabajador por desempeñar sus labores contratadas (salario mínimo, salario remunerador, salario justo, sueldo u otros) está en

²³ Diario Oficial de la Federación, *Decreto da Promulgación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, abierto a firma en la ciudad de Nueva York, E.U.A., el 19 de diciembre de 1966*. Publicado el 12/05/1981, consultado el 16 de julio de 2019, <http://dof.gob.mx/copias.php?acc=ajaxPaginas&paginas=todas&seccion=UNICA&edicion=200008&ed=MATUTINO&fecha=12/05/1981>.

todos los casos debe ser suficiente para que cualquier trabajador pueda garantizar para sí y para su familia sus necesidades humanas básicas.

2.3. El Derecho al mínimo vital como fundamento del salario mínimo

Otro concepto muy importante que se debe contemplar es el “derecho al mínimo vital” o simplemente “mínimo vital”, el cual tiene una gran relación con el salario mínimo, ya que, en esencia, al igual que el salario mínimo, el mínimo vital se refiere en el fondo al mismo objetivo social y humano que tiene el salario mínimo. Es decir, ambas figuras sujetas del derecho internacional buscan asegurar y establecer que toda persona tiene derecho a un mínimo de ingresos monetarios que aseguren sus necesidades humanas básicas.

2.3.1. El derecho al mínimo vital en la Declaración Universal de Derechos Humanos

Como antecedente en el derecho internacional, el “derecho a un mínimo vital” se estableció y reconoció para toda persona en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas en 1948, artículos 23 y 25, en los siguientes términos:

Artículo 23 Numeral 3: Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.²⁴

En el artículo antes referido se establece y reconoce el derecho al mínimo vital por medio de dos opciones: la primera, mediante un salario satisfactorio que garantice al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana; y la segunda, en caso de que ese salario no sea satisfactorio, se deberá complementar por medio de cualesquiera otras opciones de protección social. En este último caso, cuando el Estado complementa el salario de un trabajador al resultarle este insuficiente para satisfacer las necesidades básicas de él y de su familia, es cuando se vería materializado y garantizado el derecho al mínimo vital en el caso de ese trabajador, por el solo hecho de ser un ser

²⁴ Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos, Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, consultada en 13 de julio de 2018, https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf.

humano. Por otro lado, el artículo 25 establece cuales son las necesidades básicas conforme a la dignidad humana:

Artículo 25. Numeral 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. (...).²⁵

El mencionado artículo 25 establece cuales son las necesidades básicas conforme a la dignidad humana (salud, bienestar, alimentación vestido, vivienda, asistencia médica) y además estipula que en caso de que las personas pierdan sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad tendrán derecho a los seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros, que se refiere al derecho a un mínimo vital, el cual debe proporcionar el Estado (gobierno).

2.3.2. El derecho al mínimo vital en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Al igual de que DUDH el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)²⁶ es otro importante antecedente tanto del mínimo vital como del salario mínimo, pues es un instrumento legal de carácter internacional en el que se consagran específicamente los derechos económicos de las personas, en especial de los trabajadores. Con respecto al mínimo vital su artículo 11 numeral establece:

²⁵ Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos, Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, consultada en 13 de julio de 2018, https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf.

²⁶ "El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y su Protocolo Facultativo son los instrumentos internacionales del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos, es decir, del Sistema de Naciones Unidas, que regulan la protección de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC). El Pacto fue aprobado mediante la resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966, por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), de manera conjunta con la aprobación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)." Consultado el 14 de julio de 2019, https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf.

Artículo 11. 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Los Estados Partes tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento. 2. Los Estados Partes en el presente Pacto, reconociendo el derecho fundamental de toda persona a estar protegida contra el hambre, adoptarán, individualmente y mediante la cooperación internacional, las medidas, incluidos los programas concretos, que se necesitan para: a) Mejorar los métodos de producción, conservación y distribución de alimentos mediante la plena utilización de los conocimientos técnicos y científicos, la divulgación de principios sobre nutrición y el perfeccionamiento o la reforma de los regímenes agrarios de modo que se logren la explotación y la utilización más eficaces de las riquezas naturales; b) Asegurar una distribución equitativa de los alimentos mundiales en relación con las necesidades, teniendo en cuenta los problemas que se plantean tanto a los países que importan productos alimenticios como a los que los exportan.²⁷

En el caso del PIDESC también consagra el derecho al mínimo vital, enfatizando en los derechos de cualquier individuo a tener un nivel de vida adecuada, es decir, el derecho a recibir por parte del gobierno la cantidad de recursos económicos mínimos y suficientes para garantizar las necesidades básicas de las personas (ciudadano) imposibilitadas por cualquier razón para trabajar.

Es de los anteriores preceptos que se puede determinar la diferencia entre el mínimo vital y el salario mínimo. El salario mínimo (remuneración) que obtiene un trabajador debe ser suficiente para asegurar las necesidades básicas de este y de su

²⁷ Diario Oficial de la Federación, *Decreto de Promulgación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, abierto a firma en la ciudad de Nueva York, E.U.A., el 19 de diciembre de 1966*. Publicado el 12/05/1981, consultado el 16 de julio de 2019, <http://dof.gob.mx/copias.php?acc=ajaxPaginas&paginas=todas&seccion=UNICA&edicion=200008&ed=MATUTINO&fecha=12/05/1981>.

familia. Y el mínimo vital es la cantidad de recursos económicos y servicios que el gobierno debe otorgar a las personas que están imposibilitadas por cualquier circunstancia para trabajar, de tal forma que queden garantizadas sus necesidades básicas humanas.

2.4. Reseña teórica del derecho al mínimo vital

El concepto “mínimo vital” se ha analizado y estudiado ampliamente en diferentes disciplinas de las ciencias sociales, inclusive a un nivel filosófico, por lo que se requeriría de un espacio muy extenso para analizar y estudiar las diferentes teorías y corrientes que existen al respecto. Haciendo esa salvedad, igualmente por razones de fondo y practicidad se considera oportuno hacer una breve disertación al respecto. Sobre el “derecho al mínimo vital” Encarna Carmona Cuenca²⁸ ofrece una definición y su respectiva argumentación como sigue:

Quando hablamos del derecho a un mínimo vital debemos referirnos al derecho de todos los individuos que forman una comunidad a contar con una cantidad mínima para hacer frente a sus necesidades más básicas (como la alimentación y el vestido). Los derechos a la educación y a la protección de la salud son objeto de un reconocimiento expreso en las constituciones y en las declaraciones internacionales y, además, cuentan, en la mayor parte de los Estados, con una infraestructura de servicios públicos para hacerlos llegar a todos los ciudadanos (y en algunos casos a todas las personas). A su vez, la vivienda, que también es una necesidad básica, viene siendo objeto también de un reconocimiento expreso en varias constituciones y declaraciones internacionales y plantea una problemática específica, que no puedo abordar aquí. El derecho a un mínimo vital se refiere más bien a la libre disposición de unos recursos económicos mínimos para hacer frente a las necesidades más perentorias del ser

²⁸ “Profesor de Derecho Constitucional en la Universidad de Alcalá (Madrid-España). Coordinador del Programa de Doctorado en Derecho. Coordinador del Grupo de Investigación: “Inmigración, Inmigración y Asilo”. Miembro del Instituto de Derecho Parlamentario (Congreso de los Diputados / Universidad Complutense de Madrid). Ha sido investigadora visitante en el Instituto Max Planck de Derecho Público Comparado y Derecho Internacional en Heidelberg (Alemania) y en las Universidades de Turín y Bolonia (Italia).” Consultado el 11 de julio de 2018, <http://uah.academia.edu/CarmonaCuencaEncarnaciónR>.

humano, como hemos visto. Dejando aparte el caso de las personas que cuentan con suficientes medios propios para subsistir, estos recursos pueden provenir bien del pago de un salario a los trabajadores por cuenta ajena o bien de una cantidad periódica abonada por los poderes públicos a aquellos ciudadanos que no realizan un trabajo remunerado (desempleados, ancianos, enfermos, discapacitados, etc.).²⁹

Es correcta la anterior definición de “derecho a un mínimo vital” en cuanto a que es “el derecho de todos los individuos que forman una comunidad a contar con una cantidad mínima para hacer frente a sus necesidades más básicas [...]” pero no se comparte la idea de que por “derecho al mínimo vital” se debe entender únicamente una cantidad mínima para cubrir los gastos de alimentación y vestido.

Es verdad que el derecho a la educación, a la protección de la salud y a la vivienda están expresamente reconocidos en diversas constituciones y en algunas declaraciones internacionales, y que además algunos Estados cuentan con una infraestructura de servicios públicos para hacerlos llegar a todos los ciudadanos, no se debe ignorar el hecho de que esa infraestructura pública normalmente resulta limitada. Por lo que, si a las personas inmersas en esa situación desafortunada se les otorgara únicamente la cantidad de recursos para alimentarse y para vestir, simplemente no les quedaría recurso alguno para transportarse a adquirir cualquiera de los derechos básicos antes mencionados, o en su caso pagar los medicamentos que no cubre el gobierno, las aportaciones al Estado por parte del trabajador para tener derecho a una vivienda, o los gastos extraordinarios que genera el estudiar.

De lo antes expuesto se puede construir un concepto de “derecho al mínimo vital” más realista, pudiéndose decir que el “derecho al mínimo vital” es la cantidad mínima suficiente de recursos monetarios a que tiene derecho toda persona para garantizar sus necesidades más básicas, incluyendo los gastos que se generen al hacer efectivos sus

²⁹ Carmona, Cuenca, Encarna, “El derecho a un mínimo vital con especial referencia a la constitución española de 1978”, *Estudios Internacionales* 172 (2012) - ISSN 0716-0240 • 7-29, Instituto de Estudios Internacionales - Universidad de Chile, consultado el 11 de julio de 2018, <https://revistaei.uchile.cl/index.php/REI/article/download/23587/29103/>.

derechos (derecho a la alimentación, vestido, educación, salud y vivienda) independientemente de que el derecho al mínimo vital sea garantizado por un salario o de si los proporciona el Estado total o parcialmente.

Con el análisis antes expuesto de los conceptos del “derecho al mínimo vital”, y el derecho a un salario mínimo satisfactorio se puede identificar cual es la diferencia entre ambos conceptos, en la figura 1.1 se puede apreciar más claramente la referida diferencia.

Tabla 1.1 Diferencia entre el derecho al mínimo vital y el derecho a un salario mínimo

Derecho al Mínimo Vital	
Mínimo Vital	Salario Mínimo
Es la cantidad mínima suficiente de recursos monetarios a que tiene derecho toda persona (imposibilitada por cualquier razón para trabajar) para garantizar sus necesidades más básicas, incluyendo los gastos que se generen al hacer efectivos sus derechos mismos que debe proporcionar el Estado (gobierno).	Es el derecho que tiene todo trabajador a recibir un salario mínimo equitativo y satisfactorio, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que en caso de que ese salario no sea suficiente deberá ser complementado por medio de cualquier sistema (gubernamental) de protección social.

Fuente: Elaboración propia con información consultada en: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf. <https://revista.uchile.cl/index.php/REI/article/download/23587/29103/>.

2. 5. Primeras legislaciones sobre el salario mínimo

El primer país que opto por legislar el tema del salario mínimo fue Nueva Zelanda a finales del siglo XIX, donde en el año de 1894 fue expedida la Ley de Arbitramento y Conciliación Industrial, ello a consecuencia de la huelga marítima de 1890, dicha ley fue el resultado de los esfuerzos de los sindicatos que tenían como finalidad asegurar un estatus jurídico y legal con la finalidad de establecer en la ley un salario mínimo obligatorio, así como asegurar mejores condiciones de trabajo en los centros de trabajo.³⁰

Después durante la primera posguerra, a pesar de las difíciles condiciones sociales, las organizaciones obreras lograron avances en la construcción de las bases institucionales del salario mínimo, ello durante los gobiernos liberales en Gran Bretaña de finales del siglo XIX y comienzos del XX, mismos que efectuaron importantes reformas

³⁰ Eduardo Arango, Luis, Herrera, Paula, Esteban Posada, Carlos, *Ensayos sobre política económica*, Colombia, Banco de la República, 2008, p.p., 211-213.

gracias a líderes como David Lloyd George, quien fue ministro primero de comercio y después de hacienda. Entre las mencionadas reformas se destacan la Ley de la Marina Mercante, con la cual se mejoraron las condiciones de trabajo de los marineros, y la Ley de Pensiones para la Vejez que consistía en establecer una pensión para todos los mayores de 70 años que tuviesen ingresos menores a las 32 libras semanales. En 1911 se puso en vigor la Ley de Seguros Nacionales, que creó los seguros de enfermedad y desempleo, financiados conjuntamente por empleados y empleadores.³¹

Sin embargo, a pesar de las mencionadas leyes continuaron los problemas entre empleados y trabajadores lo que conllevó a que el tema del derecho a un salario justo se ventilara a niveles internacionales, esto debido a que numerosos países tenían problemas similares referentes al tema de las condiciones de trabajo y el salario de los trabajadores. Los acontecimientos posteriores en Nueva Zelanda y Gran Bretaña fueron las huelgas mineras de Gales en 1910, de estibadores, marineros y trabajadores ferroviarios en 1911, y de mineros, un año después, en pro del establecimiento de un salario mínimo. Con la conferencia de Berna de 1919 se elaboró la Carta del Trabajo, y se crearon los espacios de diálogo entre obreros y patronos que conducían a una fijación de salarios concertada.³²

Adicionalmente, esta reunión jugó un papel fundamental en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El objetivo fundamental de esta institución es el establecimiento de instituciones formales que mejoren las condiciones de los trabajadores; uno de los mecanismos para lograr ese objetivo es, supuestamente, la fijación del salario mínimo. Desde 1928 hasta 1970 la OIT logró la ratificación de muchos de sus convenios, haciendo que un importante número de países incorporara dentro de sus políticas sociales el salario mínimo. Sin embargo, además del salario mínimo, para la OIT también son importantes la forma y condiciones con las cuales éste se fija”.³³

2.6. Organización Internacional del Trabajo

Una de las Instituciones de carácter internacional que desde su creación ha abonado al desarrollo y avance de los derechos sociales de los trabajadores, es la Organización

³¹ *Idem.*

³² *Idem*

³³ *Idem.*

Internacional del Trabajo (OIT), institución que se define a sí misma como “una agencia especializada de las Naciones Unidas, que promueve el trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”.³⁴

Durante el transcurso del siglo XIX, se va gestando la idea de reglamentar los derechos del trabajo a nivel internacional y es a raíz de la Primera Guerra Mundial (1914) que ese movimiento logra iniciar formalmente en la Conferencia de Paz iniciada el 25 de enero de 1919, misma que creó la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, encargada de elaborar la constitución de una organización internacional permanente. El texto que adopta el 11 y el 28 de abril, bajo el título de "Trabajo", se convierte en la parte XIII del Tratado de Versalles que forma la Constitución de la OIT. El Tratado de Versalles fue adoptado en su totalidad por la Conferencia de la Paz el 28 de junio de 1919.³⁵

Los instrumentos legales que ha emitido la OIT que se refieren a la protección del salario mínimo serán considerados en un apartado posterior, con la intención de que formen parte de la legislación general que regula el establecimiento del salario mínimo general en México.

Existen diferentes Convenios Internacionales firmados y ratificados por México en materia de protección a los salarios mínimos y protección del poder adquisitivo de dichos salarios. A continuación, se mencionan los convenios internacionales en los que México es parte y que están vigentes actualmente:

- Convenio Internacional del Trabajo No. 26 Relativo al Establecimiento de Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos: Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos

³⁴ Organización Internacional del Trabajo, Historia de la OIT, consultado en: <http://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/history/lang--es/index.htm>.

³⁵ Organización Internacional del Trabajo, *La OIT Durante el Período de Entre Guerras 1919*, <http://www.ilo.org/legacy/spanish/lib/century/>.

u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos. (Ratificado por México el 12 mayo 1934 actualmente en vigor).

- Convenio Internacional del Trabajo No 99 Relativo a los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura: 1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines. 2. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario mínimo en especie, en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente. 3. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario mínimo en especie deberán adoptarse medidas adecuadas para que: a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos. b) el valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable. (Ratificado por México el 23 de agosto de 1953, actualmente en vigor).
- Convenio Internacional del Trabajo No 100 Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor: 1. El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último. 2. La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. 3. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. (Ratificado por México el 23 de agosto de 1952, actualmente en vigor).
- Convenio Internacional del Trabajo No 131 Relativo a la Fijación de Salarios Mínimos, con especial referencia a los Países en vías de Desarrollo: 1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a

establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema. 2. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.³⁶ (Ratificado por México el 18 de abril de 1973, actualmente en vigor).

Como consecuencia de los citados convenios internacionales firmados y ratificados por México, el gobierno mexicano tiene responsabilidades de carácter internacional, en el sentido de que está obligado a diseñar políticas públicas enfocadas a regular y a fijar salarios mínimos justos y equitativos por medio de acuerdos y convenios entre el gobierno como mediador y las partes, empleadores y trabajadores, así como sus respectivos sindicatos.

3. Contexto del salario mínimo y mínimo vital en México.

En materia de derecho del trabajo, fue México el primer país de América Latina en incluir en su legislación constitucional de 1917, la figura jurídica del salario mínimo como un derecho social. Después de este hecho, pasaron aproximadamente 20 años o hasta la primera mitad del siglo XX, para que las naciones más industrializadas de América Latina legislaran acerca del derecho a un salario mínimo. En México se reconoció el derecho a una remuneración mínima a consecuencia del movimiento revolucionario de 1910, y de los debates que provocaron la inclusión del salario mínimo en el artículo 123 constitucional.³⁷

Lo anterior resulta irónico, ya que se podría esperar que por ser México el primer país de América Latina, en legislar sobre el derecho al salario mínimo, debería también tener mejores políticas públicas en materia de salario mínimo para hacerlo competitivo y con buenos niveles de poder adquisitivo, situación que en la realidad es todo lo contrario.

³⁶ Organización Internacional del Trabajo, Ratificaciones de México, consultado en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:1177117446519:::P11200_INSTRUMENT_SORT:4.

³⁷ Velasco Arregui, Edur, "El concepto jurídico de salario mínimo y la Revolución Mexicana: una perspectiva desde el siglo XXI", p.373, 374, consultado el 16 de julio de 2018, <https://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/68/75-02.pdf>.

Los primeros actos legislativos que favorecieron a la clase trabajadora en México, fue en octubre de 1913, Agustín Millán lanza un decreto estableciendo el descanso dominical, siendo esta la primera medida de carácter laboral que adopta la Revolución constitucionalista, posteriormente, la ley de Vicente Villada, en la que hacía responsable al patrón por los accidentes de trabajo, y estipulado una indemnización muy reducida. Después de esta Ley, Bernardo Reyes, expidió la Ley sobre accidentes de trabajo en el Estado de Nuevo León. Ley que fue adoptada casi por todos los estados de la República habiendo estado vigente hasta 1931, fecha en que fue derogada por la Ley Federal del Trabajo. Fuera de estos dos intentos de la Ley de Villada y la de Bernardo Reyes, nada se hace durante el régimen porfirista. Las normas del derecho civil se mantienen aplicables al trabajo. En la época de Madero, se intentó dictar una ley del trabajo, sin lograrlo.³⁸

En cuanto al salario mínimo, es Cándido Aguilar quien promulga la primera ley del trabajo en el año de 1914, estableciendo en ella la jornada máxima de diez horas y salario mínimo de un peso. Se dicta también una disposición en la misma ley por virtud de la cual se declaraban extinguidas todas las deudas que tuvieran los trabajadores con los patronos. Además de contener esta ley un capítulo de sobre previsión social, en el que se obliga a los patronos a indemnizar a los trabajadores por los accidentes de trabajo. El trabajador tenía derecho a reclamar la totalidad de su salario durante toda su vida. Se obligó a los empresarios a sostener escuelas en beneficio de los trabajadores. La justicia obrera se separó de la civil. Ley que estuvo en vigor hasta 1917.³⁹

3.1. El salario

Por salario generalmente se puede decir que es la cantidad de dinero que recibe una persona de un patrón ya sea este una persona física o moral, cada cierto tiempo por realizar una determinada actividad o actividades. Lo antes dicho es una idea simple y general sobre el significado y concepto de salario, por lo que se debe acudir al significado literal de la palabra salario y a quienes en la teoría del derecho laboral lo han definido en base a estudios especializados sobre el tema. El diccionario de la lengua española define

³⁸ Burgoa Orihuela, Ignacio, *Las Garantías Individuales*. 2ª ed., México, Porrúa, 1986, p. 683.

³⁹ *Idem*.

al salario como la “paga o remuneración regular. Cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena”.⁴⁰

Por ejemplo, Carl Marx sin duda pone los argumentos a la vista de quienes los quieren ver, en el tema del salario, específicamente cuando explica como el valor o precio de la fuerza de trabajo se convierte en salario. Y lo explica en función de que en su época se tenía la idea de que el recibir un salario a cambio de realizar un trabajo era justo, lo cual se sigue creyendo actualmente. Pero vale la pena reflexionar lo que expone el referido autor sobre la verdadera cara del salario.

[...] el valor y los precios de la fuerza del trabajo se transfiguran en forma de salarios. [...] el valor diario de la fuerza de trabajo se calcula tomando como base una determinada duración de vida del obrero, a la que corresponde una determinada duración de la jornada de trabajo. Supongamos que la jornada habitual de trabajo es de 12 horas y el valor diario de la fuerza de trabajo de 3 chelines, expresión en dinero del valor en que se traducen 6 horas de trabajo. Si a este obrero se le pagasen 4 chelines, se le pagaría el valor de su fuerza de trabajo puesta en movimiento durante 12 horas. Pues bien, expresado este valor diario de la fuerza de trabajo como valor del trabajo de un día, tendremos que: el trabajo de 12 horas tiene un valor de 3 chelines. Por tanto, el valor de la fuerza de trabajo determina el valor de éste o, expresado en dinero, su precio necesario. [...] Como el valor del trabajo no es más que una expresión impropia para designar el valor de la fuerza de trabajo, se desprende por sí mismo que el valor del trabajo tiene que ser siempre más reducido que su producto de valor, pues el capitalista hace que la fuerza de trabajo funcione siempre más tiempo del necesario para reproducir su propio valor. [...] el valor de la fuerza de trabajo puesta en acción durante 12 horas es de 3 chelines, valor para cuya producción necesita 6 horas. En cambio, su producto de valor son 6 chelines, puesto que funciona durante 12 horas al cabo del día y su producto de valor no depende de lo que ella valga, sino de lo que dure su

⁴⁰ Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, Tomo: 2, vigésima segunda edición, México, Ed, ESPASA, 2001, pág. 2010.

función. Por donde llegamos al resultado, poco satisfactorio a primera vista, de que un trabajo que arroja un valor de 6 chelines posee un valor de 3. Observamos además que el valor de 3 chelines en que se traduce la parte retribuida de la jornada de trabajo, es decir, un trabajo de 6 horas, se presenta como el valor o precio de la jornada total de trabajo de 12 horas, en la que se contiene 6 horas de trabajo no retribuido. Como se ve, la forma del salario borra toda huella de la división de la jornada de trabajo en trabajo necesario y trabajo excedente, en trabajo pagado y en trabajo no retribuido.⁴¹ [...]

Caben varias reflexiones al analizar el texto antes citado, pues realmente si resulta muy válida la explicación referente a la fusión del salario como medio para determinar el valor del trabajo, mismo que a su vez determina el valor de la fuerza de trabajo, con lo que si fuera así en la actualidad, un empresario tendría varios beneficios: como que el trabajador al trabajar una jornada completa por un salario que representa la mitad del valor del trabajo realizado, estaría trabajando para pagar el valor de su salario y la otra mitad de la jornada no pagada se podría ver como una utilidad integra del 50 % para el patrón, a la cual habría que sumarle el aumento que el empresario hace a lo hora de vender el servicio o producto ejecutado por el trabajador.

Lo expuesto en el párrafo anterior resultaría verdaderamente injusto, pues si a esa circunstancia se suma que el salario que recibe el trabajador por una jornada completa no cubre monetariamente las necesidades básicas del trabajador y de su familia, sería un completo atropello. Es por eso que en la actualidad el valor del salario mínimo por jornada se fija en base al costo de la vida en donde radica el trabajador, de tal manera que lo correcto es que el salario de un trabajador siempre debe resultar suficiente para satisfacer sus necesidades humanas básicas de una forma digna.

Por otro lado la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Convenio Internacional C095-Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm.95), artículo primero, el salario significa la: “remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por

⁴¹ Marx, Carlos, *El Capital*, México, Fondo de Cultura Económica, 1986, p.p. 450-453.

acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.⁴²

3.2. El Salario mínimo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), afirma en sus diferentes tratados internacionales sobre la protección al salario mínimo y en su constitución el principio fundamental de que “a los trabajadores se les debe pagar un salario que les asegure condiciones decorosas de existencia”.⁴³ Por lo que independientemente de los métodos establecidos en cada país para fijar los montos de los salarios mínimos, siempre deben procurar fijar salarios mínimos justos y equitativos para los empleadores y los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo define al salario mínimo como:

Es 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.⁴⁴

Rodríguez García, opina que “otro elemento que puede ser importante para establecer una definición de salario mínimo, es la ponderación de ciertos términos como la “dignidad humana”, que ubican la importancia del tema tal como fue expresado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales relativo “... al derecho que debe reconocerse a toda persona para gozar de una remuneración que proporcione como mínimo un salario que permita una existencia digna para los

⁴² Organización Internacional del Trabajo, C095-Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm.95), consultado en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095.

⁴³ Organización Internacional del Trabajo, *Los Salarios*, Ginebra, OIT, 1983, P.12, 13.

⁴⁴ Organización Internacional del Trabajo, Salario Mínimo, <http://libguides.ilo.org/minimum-wageses>.

trabajadores y sus familias”. (Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)”.⁴⁵

El PIDESC como instrumento de carácter internacional que protege el derecho a un salario justo como derecho humano, y su Protocolo Facultativo, del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, regulan la protección de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC). El Pacto fue aprobado mediante la resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966, por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), de manera conjunta con la aprobación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP). Ambos tratados desarrollan el contenido de la Declaración Universal de Derechos Humanos y son obligatorios para los Estados que han manifestado su consentimiento de quedar vinculados a ellos, como es el caso del Estado mexicano, que se adhirió al PIDESC el 23 de marzo de 1981, entrando en vigor en nuestro país el 12 de mayo de ese año.⁴⁶

El mencionado PIDESC en su Artículo 7, va más allá al decir lo que se debe garantizar a un trabajador por medio del salario, para darle la oportunidad de progresar como persona y vivir de una manera digna y lo hace en los siguientes términos:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores; i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los

⁴⁵ Rodríguez García, Tlexochtlí R., *El salario mínimo como derecho social en México*, México, Saber Trascender, 2012, p. 62.

⁴⁶ Comisión Nacional de los Derechos Humanos México, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y su Protocolo Facultativo*, consultado en: http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf.

factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.⁴⁷

De acuerdo con lo consultado se puede concluir que a nivel internacional el salario mínimo es el derecho humano que tiene toda persona que trabaja, en otras palabras, es la cantidad monetaria mínima que se le puede pagar a un trabajador, la cual debe ser suficiente para garantizar sus necesidades básicas y de su familia de una forma digna.

En México Mario de la Cueva, dice que considerando que la energía y la fuerza de trabajo es el único patrimonio con el que cuenta un hombre al empezar su vida activa laboral, lo define como: “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.⁴⁸ Este concepto humaniza el sentido de lo que es el salario y deja claro el hecho de que cualquier persona que trabaje y reciba un salario, este debe cumplir con los satisfactores a los que se refiere el anterior concepto de salario, independientemente de si se trata de un salario o de un salario mínimo.

3.3. Enfoques del salario

Es común que en el área del derecho los especialistas designen como “salario”, “remuneración” o “retribución”, utilizados estos como sinónimos, ya que efectivamente las expresiones “remuneración” y “retribución” se pueden aplicar también, a lo que se paga por desempeñar trabajos o servicios autónomos o independientes, pero cuando los especialistas de derecho del trabajo las utilizan, se da por hecho que se refieren a remuneraciones o retribuciones del trabajo subordinado,⁴⁹ esto por la siguiente observación:

⁴⁷ Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, consultado en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>.

⁴⁸ De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 4ª ed., México, Porrúa, 1977, p.297.

⁴⁹ López Basanta, Justo, “El Salario”, en Buen Lozano, Néstor de Morgado Valenzuela, Emilio (Coord.), *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*,...p.445.

Estrictamente la denominación más específica, respecto al trabajo subordinado, es la de “salario”, porque no es usual aplicarla a lo que se paga por los servicios de trabajadores autónomos o independientes (por ejemplo, a los “honorarios” de los profesionales que actúan como tales, vale decir, que ejercen independientemente su profesión).⁵⁰

Es importante la anterior aclaración sobre la denominación que se le da al pago que reciben los trabajadores que dependen de una relación laboral subordinada, ya que de ahí parten los enfoques que se le puede a dar al salario en ese contexto de subordinación, mismos que sirven al presente estudio para determinar la vía y enfoque en que se puede dar una probable responsabilidad administrativa a la hora de fijar el salario mínimo general. López Basanta propone distintos enfoques (Figura 1.2) que ofrecen una base para hacer el estadio referido.

Figura 1.2 Enfoques disciplinarios del del salario

Enfoques del salario	Concepto
Económico	[...] el salario es un rédito o ingreso: el que corresponde al trabajador subordinado por la prestación de su trabajo; de modo semejante a como el “beneficio” es el rédito o ingreso peculiar del titular de una empresa. [...] Los economistas, desde su punto de vista, lo consideran fundamentalmente un precio ----el precio del trabajo subordinado [...].
Jurídico	[...] para que una relación jurídica sea caracterizable como relación de trabajo es indispensable que aparezcan en ella dos deberes típicos de prestación: el de prestar el trabajo subordinado y el de remunerarlo. [...] desde el punto de vista jurídico, el salario es la contraprestación del trabajo subordinado; contraprestación que, como ya quedó explicado el tratar del enfoque económico del salario, consiste en un ingreso o rédito o ganancia individual del trabajador. Es decir, tiene un contenido patrimonial y es, para el trabajador subordinado, una ventaja patrimonial, algo que ingresa a su patrimonio. Así el concepto jurídico de salario incluye el concepto económico (rédito o ganancia individual). De modo que, por esa inclusión, debe caracterizarse jurídicamente al salario como la ventaja patrimonial que se recibe como contraprestación del trabajo subordinado.
Alimentario	Para la inmensa mayoría ----casi la totalidad---- de los trabajadores subordinados el salario tiene una muy evidente finalidad de subsistencia: se trabaja para vivir, es decir, para procurarse los bienes y servicios que requiere la vida del trabajador y, si es el caso, su familia. [...] La “necesidad del salario para vivir en la mayoría de la población

⁵⁰ *Idem.*

	activa---, hacen que el ordenamiento jurídico reconozca una especial relevancia a la protección del crédito salarial [...]
Justo	[...] el salario como medio de vida del trabajador: “Es el hombre mismo, inseparable de su actividad, es su vida, representada por el único medio de ganársela, que es su trabajo, lo que entra en la prestación del obrero. El aporte vital del trabajador constituye la prestación del mismo” [...]nadie puede sostener que al tomar un obrero para el trabajo no tiene deberes de orden jurídico para con su persona y su dignidad” [...]
Lesivo	El tema de la justicia del salario se proyecta sobre la cuestión de la validez del que la doctrina ha calificado como “inequitativo”, “irrisorio” o “ínfimo” es decir, el salario que significa lo que se ha llamado una “deshonesta desproporción” entre las recíprocas prestaciones de las partes, al que considera manifestativo de un “negocio usurario”
De igualdad	El principio de trato igual en materia remuneratoria aparece en el artículo 23-2, como principio de “igual remuneración por igual tarea”, en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre. Y como principio de “igual remuneración por trabajo de igual valor”, en el Convenio número 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración entre el personal masculino y el femenino. [...] La situación general respecto de la que se discrimina puede provenir de cualquier fuente normativa, ley, decreto, resolución administrativa ----si estas dos últimas fuentes fueran válidas---- e incluso de la voluntad unilateral del empleador siempre que éste disponga algo con carácter general, o sea, para todos los trabajadores de la empresa o algún sector especial de ella (por ejemplo, si el empleador dispone un aumento general de salarios, pero excluye, sin que medie alguna razón objetiva, a tal o cual trabajador).
Aleatorio	Se trataría de una remuneración totalmente aleatoria si aquella consistiese exclusivamente en la participación en las utilidades, pues el trabajador perdería la totalidad de su remuneración si no existiesen utilidades.
Normativo	En principio, cualquier fuente normativa válida para el ordenamiento puede determinar la remuneración del trabajador, trátase (repetimos: si son fuentes válidas) de una ley, un decreto reglamentario, una resolución administrativa, una sentencia judicial o una norma o cláusula de autonomía privada. Pero si existe un salario mínimo, la autonomía de las partes del contrato de trabajo aparece limitada por la imperatividad del mínimo; de modo que esa autonomía sólo puede disponer un salario superior al mínimo. El salario mínimo, a su vez, puede ser un mínimo absoluto, que se suele llamar “vital” y por principio es aplicable a cualquier trabajador; o puede ser un mínimo profesional, aplicable, ya no a cualquier trabajador sin más, sino a determinada categoría o sector de trabajadores.

Fuente: López Basanta, Justo, "El Salario", en Buen Lozano, Néstor de Morgado Valenzuela, Emilio (Coord.), *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, ...

3.4. Tipos de salario

Se debe distinguir entre salario mínimo, salario real y salario nominal, ya que la forma en que éstos son medidos son distintas, como se ve en la siguiente definición de salario nominal y salario real: "el salario nominal, definible como el flujo de las entradas en moneda que el individuo recibe anualmente deducido cuanto empleado ha gastado para conseguirlo, sumado al valor monetario de las eventuales entradas en especie, y un salario real que es el flujo de bienes y servicios que el rédito monetario permite al individuo procurarse anualmente sin que la riqueza originaria (patrimonio originario) quede disminuida".⁵¹

De lo anterior se puede entender que dichas definiciones aplican al salario mínimo, ya que de este se gasta una cantidad para conseguir dicho salario, por lo que se infiere que lo que queda de ese salario mínimo restándole el importe de lo que se gasta para conseguirlo es el salario real, es decir, los bienes y servicios que un trabajador que gana un salario mínimo va a poder comprar con dicho restante.

Como conclusión de los antecedentes del salario mínimo general, de los hechos que le dieron origen en el campo de la justicia y de los instrumentos e instituciones de carácter internacional que definen y conceptualizan al salario mínimo general, podemos decir que el salario mínimo no se debe constreñir a un concepto o a un término legal jurídico o económico, sino que se le debe ver desde la perspectiva que le dio origen. Es decir, el salario mínimo satisfactorio es un derecho humano universal, inherente a las personas que lo perciban, con el cual pueden garantizar una vida digna a su persona y a la de sus familias.

⁵¹ López Basanta, Justo, "El Salario", en Buen Lozano, Néstor de Morgado Valenzuela, Emilio (Coord.), *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*...p. 446.

CAPÍTULO II
EL SALARIO MÍNIMO GENERAL EN MÉXICO

CAPÍTULO II EL SALARIO MÍNIMO GENERAL EN MÉXICO

Con la breve reseña de los antecedentes sobre el salario y salario mínimo anteriormente expuesta, se puede ahora contextualizar jurídicamente el concepto de salario mínimo, con la finalidad de ir adentrándonos en el tema de las responsabilidades administrativas en la precaria condición del salario mínimo general en México, para lo cual se tomarán en cuenta primeramente lo que establece la legislación mexicana, después se considerarán nuevamente los instrumentos de carácter internacional de los que México es parte (instrumentos ratificados), y posteriormente se analizarán los datos disponibles en México y en el exterior, con el objetivo de establecer el cumplimiento por parte del Estado mexicano en lo referente a garantizar el derecho a percibir salarios mínimos satisfactorios.

1. Los salarios mínimos generales y su fijación en la legislación mexicana

El salario mínimo como muchos otros conceptos y derechos están garantizados por distintos ordenamientos legales de diferente jerarquía, por ejemplo, a nivel nacional, la política nacional de salarios mínimos generales y profesionales está regulada en primer nivel por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por los tratados internacionales vigentes en la materia, y en segundo nivel y último por la Ley Federal del Trabajo. En este apartado es obligado contemplar los ordenamientos de carácter internacional y nacional que regulan la fijación de los salarios mínimos generales, ya que ello es fundamental para poder establecer las responsabilidades de carácter administrativo en que los funcionarios públicos a cargo de fijar el salario mínimo general en México pudieron haber incurrido o que incluso pueden estar incurriendo actualmente.

1.1. Los salarios mínimos generales en la CPEUM

En cuanto a la definición de salario mínimo en México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece las bases que el Estado mexicano debe seguir para establecer los salarios mínimos generales y profesionales en el territorio mexicano. El artículo que contemplan esas bases generales es el 123, fracción VI, párrafos primero, segundo y tercero. En el párrafo primero se establecen los tipos de salarios mínimos que pueden establecerse en México:

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.

1.1.1. Concepto de salarios mínimos generales (CPEUM)

En el párrafo segundo fracción VI del artículo 123 constitucional, se establece claramente lo que los salarios mínimos generales son y lo que deben garantizar a los trabajadores que los perciban. básicamente se refiere a derechos humanos que tienen reconocidos los mexicanos en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) que se estudiara posteriormente. El referido párrafo constitucional establece que:

“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.”¹ [...]

Del párrafo constitucional antes transcrito, es que nacen o se configuran las responsabilidades administrativas en las que han incurrido diferentes servidores públicos al fijar salarios mínimos generales que en su momento no cumplían ni cumplen actualmente con lo ordenado por la CPEM, en cuanto a la suficiencia de los salarios mínimos generales para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Esas necesidades en su mayoría, como ya se estableció, son realmente derechos humanos que deben ser garantizados por Estado Mexicano, esto en virtud de que es el responsable de fijar los salarios mínimos generales en México.

1.1.2. Fijación de los salarios mínimos generales

En cuanto a las bases o directrices para fijar los salarios mínimos, el mismo artículo 123 fracción VI párrafo tercero dispone: “Los salarios mínimos se fijarán por una comisión

¹ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, consultada el 18 de agosto de 2019, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>.

nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones”.² En la figura 1.3 se plasma la política básica para fijar los salarios mínimos generales en México.

Figura 1.3 Política Constitucional para fijar los salarios mínimos generales en México

POLÍTICA CONSTITUCIONAL PARA FIJAR LOS SALARIOS MÍNIMOS GENERALES EN MÉXICO CPEUM	
Artículos	Contenido
Tipos de salarios mínimo, aplicabilidad geográfica y profesional, exclusividad de uso	
123, fracción VI, párrafo 1	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.
CONCEPTO DE SALARIOS MÍNIMOS GENERALES	
123, fracción VI, párrafo 2	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.
INSTITUCIÓN RESPONSABLES DE LA FIJACIÓN DE LOS S.M.G. y P. y SU ESTRUCTURA	
123, fracción VI, párrafo 3	Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede entender en lo establecido por el texto constitucional mexicano, el Estado Mexicano es el ente directo responsable y con facultades de fijar los salarios mínimos generales para el grueso de la población en México, es decir, que independientemente de los contratos que celebren los trabajadores y los patrones, ambas partes estarán obligadas en lo que concierne a los salarios mínimos generales cuando así lo acuerden, el fijar como salario el monto de lo establecido como salario mínimo general en la zona geográfica que corresponda, por lo que la comisión encargada de fijar

² La comisión a la que se refiere el 123 fracción VI párrafo tercero constitucional, ha sido desde el 21 de noviembre de 1962 la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) fecha en que se publicó en el Diario Oficial de la Federación, así como las correspondientes reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el mismo Diario el 31 de diciembre de ese mismo año. Desde entonces es un organismo público descentralizado creado mediante la reforma a la Fracción VI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

dichos salarios deberá procurar fijar salarios justos para ambas partes, patrones y trabajadores, observando para ello lo establecido por el ya citado artículo constitucional 123, fracción VI.

1.2. En salario mínimo general en la LFT

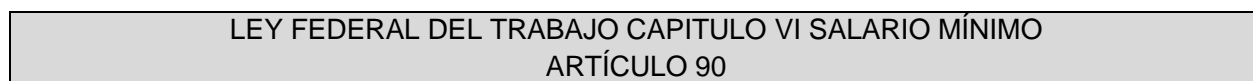
La Ley Federal del Trabajo, en su capítulo VI denominado Salario Mínimo, artículo 90, establece una definición aún más amplia que la que ofrece el texto constitucional antes referido, con el objetivo de establecer jurídicamente lo que se debe entender por salario mínimo en México, dicho artículo literalmente establece lo que las autoridades responsables de fijar los salarios mínimos deben garantizar al fijarlo.

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.³

El precepto laboral aducido establece tres cuestiones importantes para el presente trabajo: la primera es el concepto de salario mínimo; la segunda establece la suficiencia del salario mínimo; y la tercera y muy importante, la creación de instituciones y acciones que protejan la capacidad adquisitiva de los salarios mínimos. En la figura 1.4 distinguen las tres partes que conforman el artículo 90 de la LFT, con el objetivo de ampliar, explicar y ejemplificar su contenido.

Figura 1.4 El Salario mínimo general en la Ley Federal del Trabajo



³ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal de Trabajo, artículo 90, consultado el 4 de julio de 2019, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf.

CONCETO DE SALARIO MÍNIMO	¿QUÉ DEBE GARANTIZAR EL SALARIO MÍNIMO?
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:	
Un ejemplo de las instituciones o medidas existentes para proteger el poder adquisitivo de los salarios mínimos son las siguientes:	
Instituciones	Medidas o acciones
Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social	Homologación del salario mínimo en México
Instituto Nacional de Estadística y Geografía	Creación de la Unidad de Medida y Actualización (UMA)
Comisión Consultiva para la Recuperación Gradual y Sostenible de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales.	Monto Independiente de Recuperación el (MIR)

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a los ejemplos que se ponen en la figura anterior, para representar lo que establece el artículo 90 de la LFT en relación a que 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, las instituciones y medidas o acciones mencionadas se verán más a detalle en temas posteriores, ya que se mencionaron para ejemplificar lo que establece el referido precepto con respecto a la existencia de instituciones y medidas para proteger el poder adquisitivo del salario mínimo.

1.2.1. Régimen geográfico de aplicación de los salarios mínimos generales

En cuanto a las formas en que rigen los salarios mínimos generales y profesionales y las áreas geográficas en que se divida el territorio nacional para fijar el monto de los salarios mínimos generales (y profesionales) en México, la LFT establece en sus artículos 91, 92, 93 y 96 lo siguiente:

Artículo 91.- Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Artículo 92.- Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Artículo 93.- Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

[...]

Artículo 96.- La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.⁴

Los artículos 91 y 92 han tenido diferentes aplicaciones en el transcurso del tiempo, por lo que se requiere de una tabla comparativa para representar las formas en que en México han operado los mencionados aplicativos, en la figura 1.5 se pueden apreciar las áreas geográficas en que han regido los salarios mínimos generales, o en su caso el salario mínimo general. En cuanto al artículo 93 de la LFT, es aquí donde nos desprendemos de lo relacionado con los salarios mínimos profesionales, ya que escapan al espacio y objetivo de estudio de la presente investigación.

Figura 1.5 Salarios mínimos generales por áreas geográficas en México

Salarios mínimos generales por áreas geográficas en México		
Artículos LFT	Periodo	Áreas geográficas

⁴ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, artículos 91, 92, 93 96, consultada el 7 de agosto de 2019, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>.

91-92 (93)	1983-2012	A-B-C
	2013-2015	A-B
	2016-2018	Área geográfica única
	2019	Zona Libre de la Frontera Norte/ Resto del país

Fuente: Elaboración propia con información de la CONASAMI, Series Históricas de Salarios Mínimos Generales, consultado el 4 de agosto de 2019, http://www.conasami.gob.mx/trans_focalizada_series.html.

En la anterior figura se puede ver como la tendencia en el establecimiento de las áreas geográficas para establecer los salarios mínimos generales fue evolucionando de tres áreas geográficas a un área geográfica única, esto debido a los argumentos, factores, y razones que fueron estableciendo los propios actores sociales y políticos representados en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, así como de las diferentes iniciativas del Poder Ejecutivo y de los integrantes del Congreso de la Unión, en las diferentes administraciones y legislaturas. Sin embargo, como se ve en la figura en comento, a partir del 1 de enero de 2019 es que se vuelve a optar por dividir nuevamente el país en dos áreas geográficas, la Zona Libre de la Frontera Norte y Resto del país, por lo que en la actualidad rigen para México dos salarios mínimos generales.

Esta última cuestión de la Zona Libre de la Frontera Norte y Resto del país como áreas geográficas salariales, resulta ser contraria a los esfuerzos que lentamente se venían haciendo para homologar los salarios mínimos generales en uno solo, ya que legalmente es injusto e inconstitucional que los trabajadores que desempeñan actividades similares o iguales perciban salarios y prestaciones diferentes por el solo hecho de laborar en áreas geográficas distintas.

Por otro lado, el artículo 96 de la LFT antes citado, determina que la CONASAMI determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, por lo que son los servidores públicos que representan a esta institución los responsables de que existan salarios mínimos generales equitativos y justos en las áreas geográficas que determine.

2. Normatividad internacional adoptada por México en materia de protección al salario mínimo.

El artículo 1 de la CPEUM dispone que en México todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la CPEUM y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, por lo que toca invocar los tratados internacionales que México ha ratificado para su observancia obligatoria en materia de protección a los salarios mínimos generales, como son la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales, el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio 26 Sobre los Métodos para la fijación de los Salarios Mínimos, el Convenio 99 Sobre los Métodos para la fijación de los Salarios Mínimos (agricultura).

2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue Firmada el 10 de Diciembre de 1948.⁵ Los artículos que México está obligado a observar de la DUDH son el 23, numeral 3 y 25 numeral 1, en los que garantiza a toda persona que trabaje el derecho a recibir un salario mínimo satisfactorio o vital. El artículo 23 de la DUDH en su numeral 3 dice:

Artículo 23 Numeral 3: Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.⁶

En el artículo antes referido se establece y reconoce el derecho al mínimo vital por medio de dos opciones: la primera, mediante un salario satisfactorio que garantice al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana; y la segunda, en caso de que ese salario no sea satisfactorio, se deberá complementar por medio de

⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Instrumentos Internacionales, Convenios y tratados, consultado el 25 de julio de 2019, <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/derechos/163/230/instrumentos-internacionales?page=0>.

⁶ Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos, Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, consultada en 13 de julio de 2018, https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf.

cualesquiera otras opciones de protección social. En este último caso, cuando el Estado complementa el salario de un trabajador al resultarle este insuficiente para satisfacer las necesidades básicas de él y de su familia, es cuando se vería materializado y garantizado el derecho al mínimo vital en el caso de ese trabajador, por el solo hecho de ser un ser humano. Por otro lado, el artículo 25 establece cuales son las necesidades básicas conforme a la dignidad humana:

Artículo 25 Numeral 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. (...).⁷

El mencionado artículo 25 establece cuales son las necesidades básicas conforme a la dignidad humana (salud, bienestar, alimentación vestido, vivienda, asistencia médica) y además estipula que en caso de que las personas pierdan sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad tendrán derecho a los seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros, que se refiere al derecho a un mínimo vital, el cual debe proporcionar el Estado (gobierno).

2.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos firmado el 16 de Diciembre de 1966 y ratificado por México el 23 de Marzo de 1981, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de Mayo de 1981,⁸ en su artículo 23 numeral 1 reconoce que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.⁹

⁷ *Idem.*

⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Instrumentos Internacionales, Convenios y tratados, consultado el 25 de julio de 2019, <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/derechos/163/230/instrumentos-internacionales?page=1>.

⁹ Gobierno de México, Orden Jurídico, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D47.pdf>.

El derecho que tiene la familia a ser protegidos por la sociedad y el Estado, claramente además de los servicios públicos que proporciona el gobierno, en este caso el Estado Mexicano, y las labores de altruismo que se generan en la sociedad, para beneficiar a los grupos vulnerables que se encuentran en niveles de pobreza considerables, también tiene cabida el hecho de que la sociedad conformada por el gobierno, empresas, y personas, tienen la obligación de generar legislaciones, instrumentos, y acciones que procuren el establecimiento de salarios o salarios mínimos satisfactorios que garanticen la necesidades básicas humanas de las familias de los trabajadores.

2.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales firmado el 16 de Diciembre de 1966, y ratificado por México el 23 de Marzo de 1981 y Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de Mayo de 1981¹⁰, es un instrumento legal de carácter internacional en el que se consagran específicamente los derechos económicos de las personas, en especial de los trabajadores. Con respecto al salario mínimo satisfactorio su artículo 7 establece lo que se debe garantizar a todo trabajador mediante el salario:

Artículo 7: Las Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de todas las personas al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores; i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, conforme a las disposiciones del presente Pacto;[...]¹¹

¹⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Instrumentos Internacionales, Convenios y tratados, consultado el 25 de julio de 2019, <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/derechos/163/230/instrumentos-internacionales?page=1>.

¹¹ Diario Oficial de la Federación, Decreto da Promulgación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, abierto a firma en la ciudad de Nueva York, E.U.A., el 19 de diciembre

Tal y como se desprende del artículo 7 del PIDESC, no cabe duda de que debe quedar claro que independientemente de cómo se le denomine a la cantidad monetaria mínima que se le puede pagar a un trabajador por desempeñar sus labores contratadas (salario mínimo, salario remunerador, salario justo, sueldo u otros) está en todos los casos debe ser suficiente para que cualquier trabajador pueda garantizar para sí y para su familia sus necesidades humanas básicas y las de su familia. Con respecto al mínimo vital su artículo 11 numeral 1 establece:

Artículo 11. Numeral 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Los Estados Partes tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento. 2. Los Estados Partes en el presente Pacto, reconociendo el derecho fundamental de toda persona a estar protegida contra el hambre, adoptarán, individualmente y mediante la cooperación internacional, las medidas, incluidos los programas concretos, que se necesitan para: a) Mejorar los métodos de producción, conservación y distribución de alimentos mediante la plena utilización de los conocimientos técnicos y científicos, la divulgación de principios sobre nutrición y el perfeccionamiento o la reforma de los regímenes agrarios de modo que se logren la explotación y la utilización más eficaces de las riquezas naturales; b) Asegurar una distribución equitativa de los alimentos mundiales en relación con las necesidades, teniendo en cuenta los problemas que se plantean tanto a los países que importan productos alimenticios como a los que los exportan.¹²

de 1966. Publicado el 12/05/1981, consultado el 16 de julio de 2019, <http://dof.gob.mx/copias.php?acc=ajaxPaginas&paginas=todas&seccion=UNICA&edicion=200008&ed=MATUTINO&fecha=12/05/1981>.

¹² Diario Oficial de la Federación, *Decreto de Promulgación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, abierto a firma en la ciudad de Nueva York, E.U.A., el 19 de diciembre de 1966*. Publicado el 12/05/1981, consultado el 16 de julio de 2019, <http://dof.gob.mx/copias.php?acc=ajaxPaginas&paginas=todas&seccion=UNICA&edicion=200008&ed=MATUTINO&fecha=12/05/1981>.

El artículo del PIDESC antes transcrito establece cuales son las necesidades básicas a las que se refiere su artículo 7 inciso a) fracción ii) que dispone que los trabajadores deben recibir por desempeñar sus funciones un salario que les asegure condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, conforme a las disposiciones del PIDESC.

2.4. Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo

El Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, entró en vigor el 29 abril de 1972, mediante adopción en Ginebra en la 54ª reunión el 22 junio 1970. Dicho convenio fue ratificado por México el 18 de abril de 1973 y actualmente se encuentra en vigor.¹³

Desde lo que establece el referido convenio en su preámbulo se puede entender una cierta discordancia con lo que sucede en México con la fijación de los salarios mínimos generales, pues como se verá más adelante, los salarios mínimos generales en México no han cumplido ni garantizado lo que establece la legislación mexicana ni los instrumentos legales de carácter internacional de los que México es parte.

El convenio 131 en su considerando segundo dice; “Considerando que ha llegado el momento de adoptar otro instrumento que [...] asegure protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, el cual, siendo de aplicación general, preste especial atención a las necesidades de los países en vías de desarrollo”.¹⁴ Con respecto a las bases que el convenio define para fijar los salarios mínimos se pueden consultar en la figura 1.6.

Figura 1.6 C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970

C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970	
Artículo	Texto
2	1. 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.

¹³ Organización Internacional del Trabajo, Ratificación del C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), *Fecha de entrada en vigor: 29 abril 1972*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0:NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312276.

¹⁴ OIT, C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), consultado el 15 de julio de 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312276.

	2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.
3	Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes: (a) 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; (b) 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.
4	Todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegidos de conformidad con el artículo 1 del Convenio. 2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados. 3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación: (a) en pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados; (b) las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales.
5	Deberán adoptarse medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos.

Fuente: Elaboración propia.

De los anteriores preceptos se desprende varias cuestiones observables para el caso de México, en el artículo primero por ejemplo, en la parte en la que habla de que los salarios mínimos tendrán fuerza de ley y que los empleadores o las personas que no lo apliquen serán acreedores a sanciones de carácter penal o de otra naturaleza, es un punto que aparentemente es a favor del trabajador que percibe un salario mínimo, pero ¿Qué pasa en el caso de México con respecto al aplicativo en comento? Resulta que como los salarios mínimos en México durante 40 años se han caracterizado por ser de la más bajos y más precarios, en México los empleadores no tienen ningún problema para

pagarlos y respetarlos, pues una mano de obra tan barata y calificada siempre resulta muy rentable.

Con respecto al artículo 2 del convenio en cuestión, que establece los elementos que deben tomarse en cuenta para fijar los salarios mínimos como: las necesidades de los trabajadores y de sus familias, el nivel general de salarios en el país, el costo de vida, las prestaciones de seguridad social existentes, el nivel de vida relativo de otros grupos sociales; los factores económicos, como: los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Todos esos factores socioeconómicos son medidos, estudiados y publicados por diferentes instituciones públicas y sociales en México, pero de poco sirven sus datos para las CONASAMI que es la encargada de fijar los salarios mínimos en México, pues mediante sus resoluciones y considerando diferentes factores internos y externos ha justificado el mantener por 40 años los salarios mínimos en México como unos de los más bajos del Mundo, como se verá más adelante.

En cuanto al numeral 4 las organizaciones sindicales y su participación en el establecimiento de los salarios mínimos en México, se puede considerar cuestionable, ya que de lo contrario los niveles de los salarios mínimos generales no serían tan bajos e insuficientes. E numeral 5 y su aplicabilidad en México, resulta también incierta, pues las instituciones encargada de supervisar lo referente al cumplimiento de la normatividad que protege el poder adquisitivo de los salarios mínimo generales no arrojan resultado que demuestren un actuar de vigilancia.

2.5. Convenio 26 sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos

El convenio internacional 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos de 1928 (núm. 26) entró en vigor el 14 junio de 1930, mediante adopción en Ginebra, en la 11ª reunión el 16 junio 1928. México ratificó el aludido convenio el 12 de mayo de 1934.¹⁵ Su contenido básico con respecto a los métodos para fijar los salarios mínimos, que deben seguir los Estados parte se puede estudiar en la figura 1.7.

Figura 1.7 Convenio 26 sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos

¹⁵ OIT, Ratificación del C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), consultado el 22 de julio de 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312171.

Convenio 26 sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos	
Artículos	Texto
1	<p>1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.</p> <p>2. A los efectos de este Convenio, el término industrias comprende las industrias de transformación y el comercio.</p>
2	<p>Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para decidir, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan en la industria o partes de la industria en cuestión, a qué industrias o partes de industria, y especialmente a qué industrias a domicilio o partes de estas industrias, se aplicarán los métodos para la fijación de salarios mínimos previstos en el artículo 1.</p>
3	<p>1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación.</p> <p>2. Sin embargo:</p> <p>(1) Antes de aplicar los métodos a una industria, o parte de una industria determinada, se consultará a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, y a cualquier persona, especialmente calificada a estos efectos por su profesión o sus funciones, a la que la autoridad competente crea oportuno dirigirse.</p> <p>(2) Los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad.</p> <p>(3) Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual ni, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial, por un contrato colectivo.</p>
4	<p>1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de sanciones, a fin de asegurar que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.</p> <p>2. Todo trabajador al que le sean aplicadas las tasas mínimas y haya recibido salarios inferiores a esas tasas tendrá derecho a recuperar la suma que se le adeude, por vía judicial o por cualquier otra vía legal, dentro del plazo que fije la legislación nacional.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Lo que el convenio 26 establece sobre las bases para que los países por medio de los sistemas de fijación de salarios mínimos que determinen, resultan ser cumplidas por México, pero cuestionables en el sentido de que igualmente a pesar del cumplimiento

de la comunicación que hay entre los sectores obrero, patronal, y gobierno representado en el Consejo de Representantes de la CONASAMI, no ha rendido frutos a la hora de fijar los salarios mínimos generales, pues como ya se dijo, los salarios mínimos en México rayan en el absurdo, pues no corresponde al costo básico de vida del país.

3. Principales indicadores de los salarios mínimos generales de México a nivel nacional e internacional

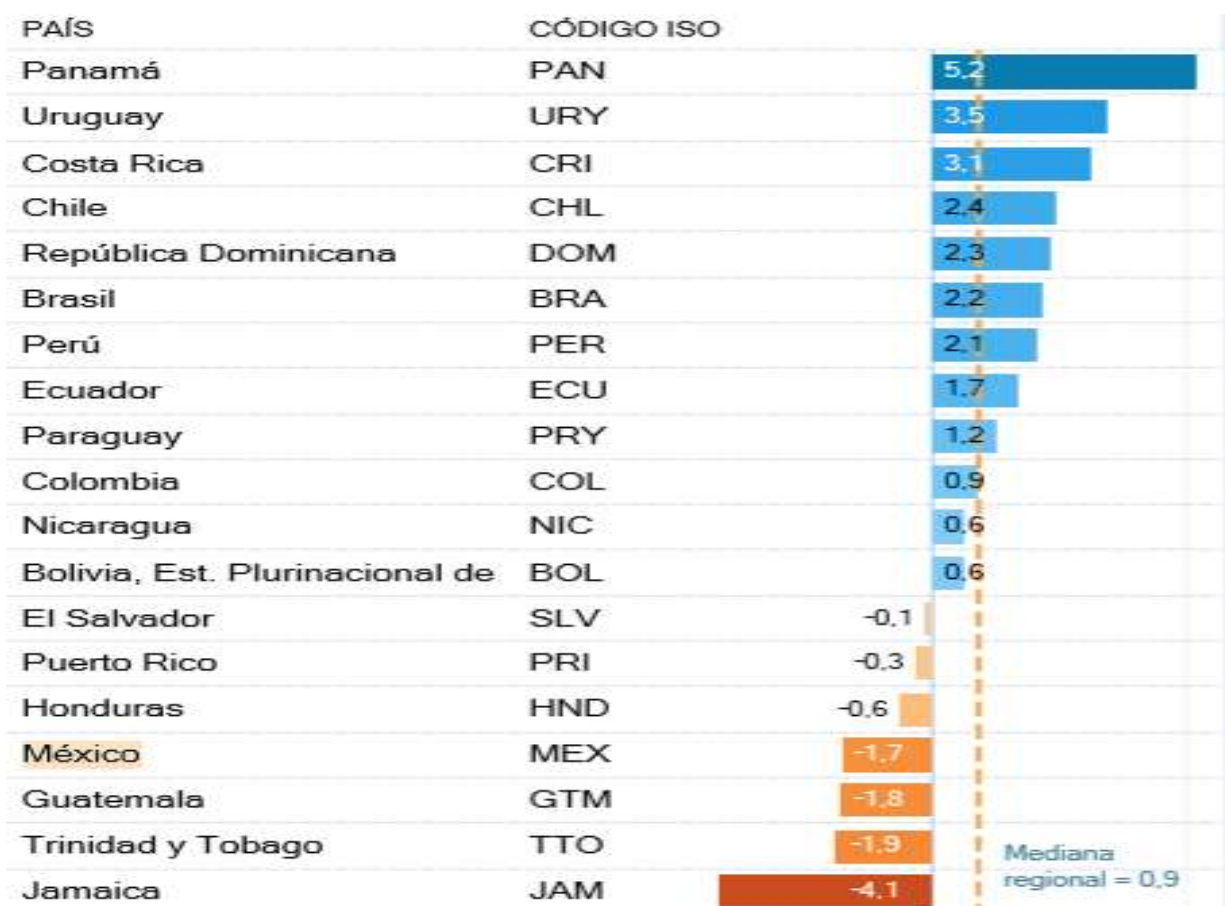
Las cifras oficiales publicadas por instituciones en México como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), nos dejan ver el fracaso por parte del gobierno mexicano en el tema de la protección al salario mínimo y su poder adquisitivo, esto en relación al número de personas que formalmente ganan un salario mínimo general en México, y al costo de la canasta básica alimentaria que reporta el CONEVAL. Además de los índices de salarios mínimos que reportan la Organización internacional del Trabajo y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en los México aparece como uno de los países con salarios mínimos generales más bajos.

3.1. El salario mínimo general de México en el informe mundial sobre salarios OIT 2018/19

El panorama desolador del salario mínimo en México se deja ver en diferentes estudios importantes, como en los informes mundiales de salarios que anualmente publica la OIT, por ejemplo, en el informe Mundial sobre Salarios 2018/19 en el que reporta que en América Latina y el Caribe, el crecimiento de los salarios reales en el 2017 aumentó ligeramente en comparación con 2016 por debajo del 1 por ciento, valor que sigue considerándose bajo. En México, el crecimiento del salario real continúa por debajo de su nivel registrado en 2008 y ha continuado a la baja en los años previos al 2017. Brasil por el contrario se ha recuperado de la disminución en el período 2015-2016.¹⁶ En la figura 1.9 se puede ver la posición de México con respecto a crecimiento promedio del salario real en los países de ALC.

¹⁶ OIT, informe Mundial sobre Salarios 2018/19, Parte I, Tendencias Regionales del salario, p. 9, consultado el 6 de agosto de 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf.

Figura 1.9 Crecimiento promedio del salario real en América Latina y el Caribe por país, 2008-17.



Fuente: Fuente: OIT¹⁷

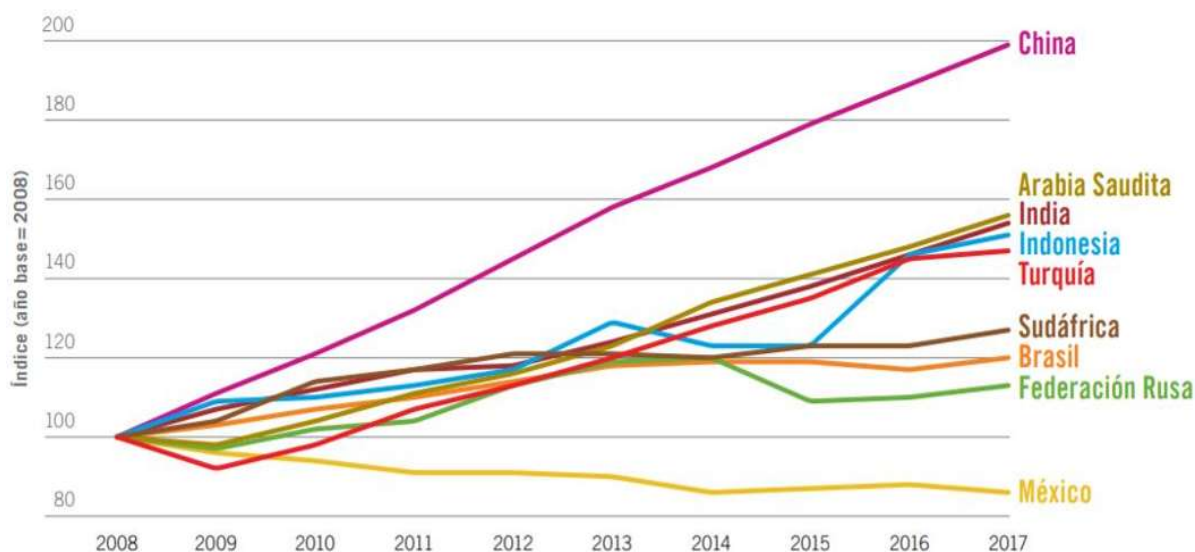
Como se ve México solo está por delante de Guatemala, Trinidad y Tobago y Jamaica en cuanto crecimiento del salario real, cuestión que resulta sumamente grave, ya que esos parámetros dan muestra de que las autoridades responsables en México de establecer los salarios y en particular los salarios mínimos generales, no están cumpliendo con su objetivo constitucional de tomar las medidas necesarias para que los salarios mínimos generales tengan el crecimiento adecuado para garantizar las necesidades básicas de las personas que los perciben.

Otro caso que se puede analizar del mismo reporte de la OIT, es lo que se analiza con respecto a México, que es considerado dentro del grupo de países denominado G-

¹⁷ OIT, informe Mundial sobre Salarios 2018/19, consultado el 6 de agosto de 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf.

20¹⁸ como una economía emergente fuerte, y por otro lado internamente, la situación del crecimiento real los salarios, y por ende de los salarios mínimos en México sea tan deplorable, ya que si México figura como una de las 20 economías más grandes del mundo, resulta contradictorio que el crecimiento de los salarios reales decrezcan, cuestión que atiende al tema aquí estudiado, a un tema de responsabilidad administrativa por parte de los funcionarios públicos encargados de fijar los salarios mínimos generales, profesionales y de los trabajadores al servicio del Estado. En la figura 1.8 se aprecia el comportamiento del crecimiento real de los salarios en México con respecto a economías emergentes similares del G-20.

Figura 1.8 Índice promedio de los salarios reales en países emergentes del G-20, 2008-17



Fuente: OIT¹⁹

Como se ve durante 9 años los salarios reales decrecieron en México más del 15%, cuestión que incluye por supuesto a los salarios mínimos generales. En el informe la descripción del comportamiento del crecimiento de los salarios reales concluye que en las economías emergentes del G-20, a partir de 2018 muestran un aumento creciente en

¹⁸ Es un foro internacional integrado por las 19 economías de los países más ricos y de los emergentes (México), más la Unión Europea. Sus economías representan el 85% del PIB. El G-20 es un espacio de cooperación y consulta en el que los países intentan buscar soluciones comunes a los programas globales.

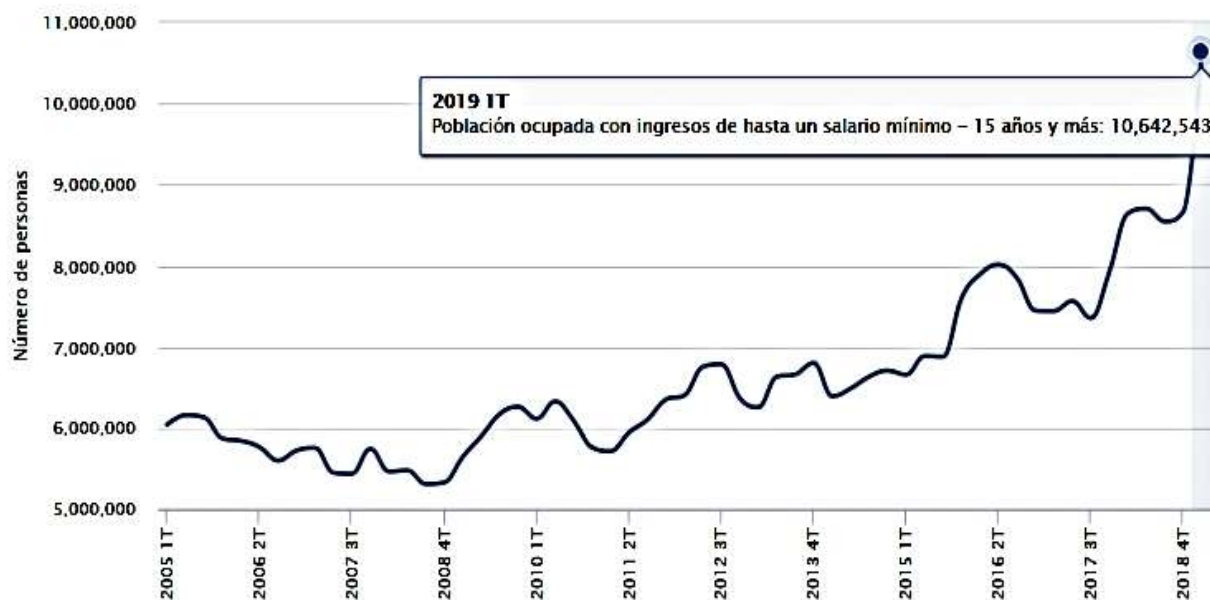
¹⁹ Informe Mundial sobre Salarios 2018/19, consultado el 6 de agosto de 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf.

los salarios reales. En el caso de China se aprecia un aumento del 100%, donde los salarios reales promedio casi se duplicaron de 2008 y 2017. En todos los países emergentes del G-20, a excepción de México, igualmente se experimentaron un crecimiento considerablemente y satisfactorio en los salarios reales promedio, esto durante el periodo referido.²⁰

3.2. Número de personas que ganan un salario mínimo general 2017-2018

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) que se encuentran en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, la población ocupada con ingresos de hasta un salario mínimo - 15 años y más (Número de personas) en el primer trimestre de 2019, es de un total de 10, 642, 543 de personas (figura 1.9).²¹

Figura 1.9 Población ocupada con ingresos de hasta un salario mínimo - 15 años y más (Número de personas), 2019 1T.



Fuente: INEGI.²²

El incremento del número de personas que ganan un salario mínimo en México, se debe principalmente a dos factores: el aumento de empleos y el número de personas

²⁰ *Idem.*

²¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, población ocupada con ingresos de hasta un salario mínimo- 15 años y más (número de personas), 2019, 3T, consultado el 6 de agosto de 2019, <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?ind=6200032080#divFV6200032080#D6200032080>.

²² *Idem.*

que pasan de ganar dos salarios mínimos o más a un salario mínimo, esto según datos del Instituto para el Desarrollo Industrial y el Crecimiento Económico A.C. que expone:

[...] durante 2012 y en lo que va de 2017 se han generado 3.6 millones adicionales de personas ocupadas, la creación del mismo se ha dado en los menores rubros de salarios, mientras que en los rangos de mayores ingresos se ha reducido: En el total de personas ocupadas el crecimiento ha sido del 7.4%, donde solo se han generado incrementos en los rangos de menores ingresos: Hasta un salario mínimo: 15.5%; entre 1 y 2: 21.7%, entre 2 y 3: 3.3%, mientras que en los rangos salariales mayores a tres salarios mínimos, entre 3 y 5 y mayores a 5, se tuvo una caída, del -9.6% y -30.6, correspondientemente. Se debe destacar además que hubo un incremento del 44.2% en el rubro de no identificados, así como una caída del -13.4% en el número de personas que no recibe ingresos.

Las entidades federativas con mayor ocupación con menores ingresos son Chiapas con 52.4%, Oaxaca con 49.2% y Guerrero con 48.3%; mientras que en contrasentido los estados con menor población con esta esta condición son: Chihuahua con 6.7%, Baja California con 6.9%, Aguascalientes con 8.6% y Nuevo León con 8.6%; las demás entidades superan el 10% de la ocupación con menores ingresos.²³

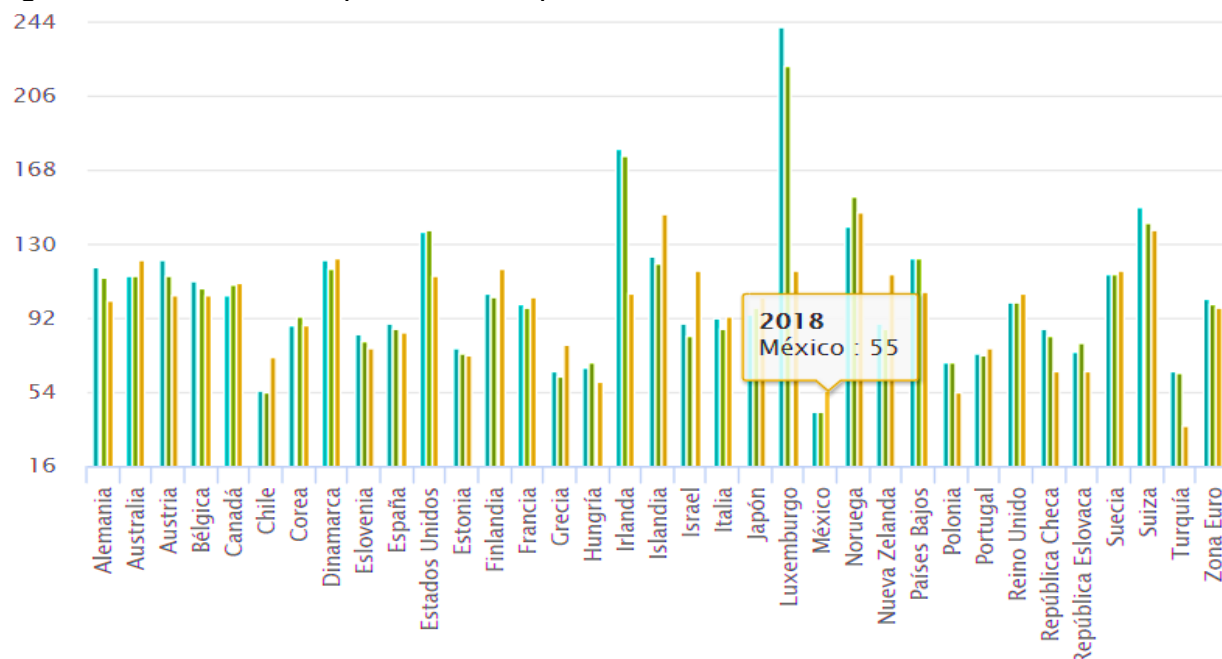
Realidades que son preocupantes, ya que en México está aumentando el número de personas que ganan un salario mínimo como ya se vio, lo que significa que más personas están viendo sus derechos humanos sociales, económicos y culturales afectados y vulnerados. El INGI en cooperación con la OCDE e instituciones de los países miembros de esta última, realizaron un estudio sobre las paridades de poder de compra²⁴

²³ Instituto para el Desarrollo Industrial y el Crecimiento Económico A.C., “Bajos salarios, informalidad y pobreza, la debilidad social del modelo económico”, *La Voz de la Industria*, Vol. 5 N° 108, consultado el 4 de agosto, <http://idic.mx/wp-content/uploads/2017/12/VozIndustria-20171213-Vol-05-Num-108-Bajos-salarios-informalidad-y-pobreza-la-debilidad-social-del-modelo-económico-v2.pdf>.

²⁴ Las Paridades de Poder de Compra (PPC) son tipos de conversión de monedas y deflatores espaciales de precios. Convierten diferentes monedas a una moneda común y, en el proceso de conversión, igualan su poder de compra al eliminar las diferencias en los niveles de precio entre países. Así, cuando el PIB de los países -y sus componentes de gasto- se convierten a una moneda común con PPC, son valuados al mismo nivel de precio, y por lo tanto, sus cocientes reflejan sólo diferencias relativas en los volúmenes de bienes y servicios comprados en los países. <https://www.inegi.org.mx/programas/ppc/2017/>

que es otro dato relacionado con el poder adquisitivo de los salarios mínimos, en cada país, en donde México figura en último lugar como se ve la figura siguiente.

Figura 2.1 Paridades de poder de compra



Fuente: OCDE-INEGI. <http://www.beta.inegi.org.mx/temas/ppc/>.

3.3. El salario mínimo general de México en la OCDE

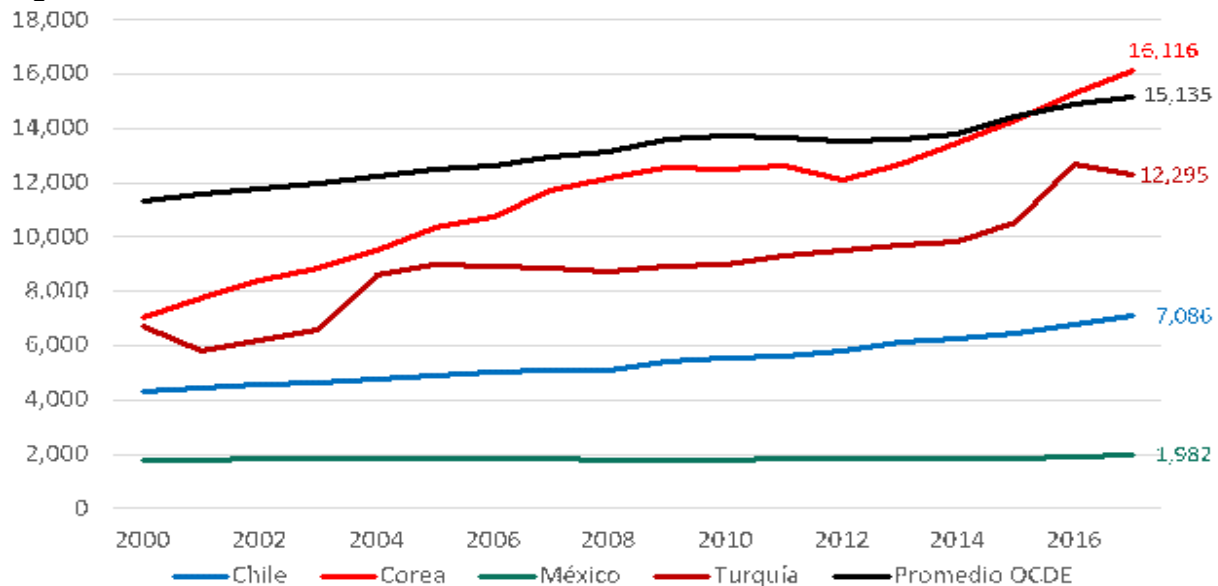
La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) es un foro único en donde los gobiernos de 31 democracias y economías de mercado trabajan juntos para hacer frente a los desafíos económicos, sociales y de gobernanza relacionados con la globalización, así como para aprovechar sus oportunidades.²⁵ Dicha organización lleva registro de diferentes indicadores económicos, entre los que figuran los niveles de salarios mínimos de los países parte.

En la figura 2.2 se puede visualizar la evolución de los salarios mínimos de México y países con economías similares, como Chile, Corea, Turquía y el valor promedio de los países que conforman la OCDE. El lugar que ocupa México en cuanto a la evolución de la calidad y nivel de salario mínimo es el último.²⁶

²⁵La OCDE Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, consultado el 5 de agosto de 2019, <http://www.oecd.org/centrodemexico/46440894.pdf>.

²⁶ CONASAMI, OCDE, México el país con peor desempeño y a la zaga salarial de los integrantes de la OCDE <https://www.gob.mx/conasami/prensa/mexico-el-pais-con-peor-desempeno-y-a-la-zaga-salarial-de-los-integrantes-de-la-ocde>.

Figura 2.2 Evolución del salario mínimo de México OCDE



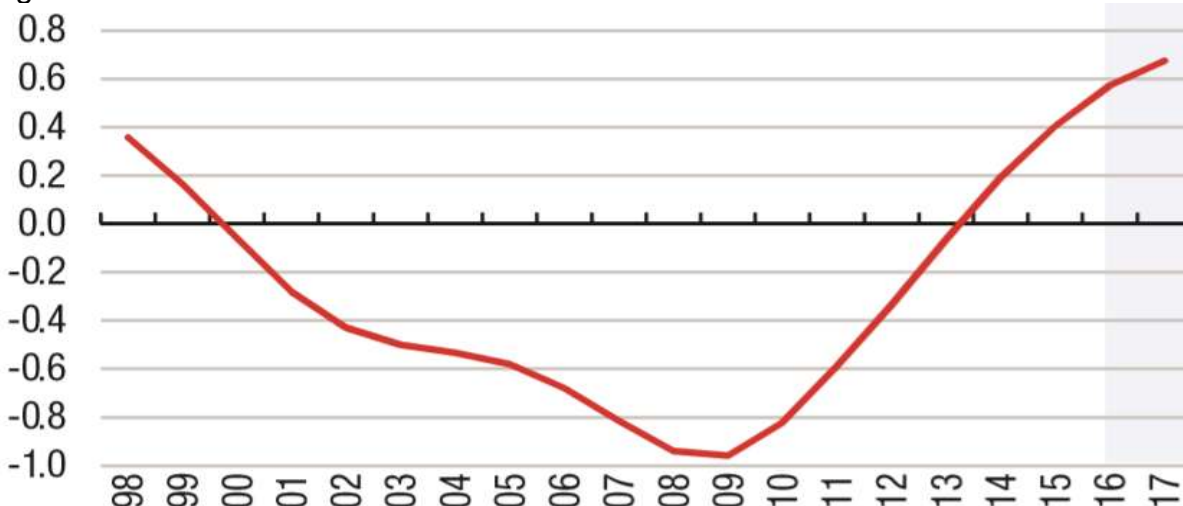
Fuente: CONASAMI, OCDE.

La situación de la precariedad de los salarios mínimos y el nulo crecimiento real de los mismos, Incluso ha sido tema de discusión en las negociaciones del Tratado de Libre Comercio entre Canadá, Estados Unidos y México, problema que específicamente consiste en que México tiene el salario mínimo más bajo de los países que conforman la Organización para la Cooperación y Desarrollo (OCDE). Canadá y Estados Unidos argumentan que el costo de la mano de obra en México es demasiado barato, cuestión que deja en desventaja a dichos países a la hora de competir por la residencia de las empresas. Esta cuestión se deja ver en la actualidad, cuando vemos cómo un gran número de empresas llegan a México a operar y con ello lograr tener márgenes de ganancia mucho más amplios que en sus países de origen (utilidades). Claro ganancias que son a costa del trabajo de los obreros mexicanos y de su explotación, por lo que respecta al salario mínimo vigente.

Por otro lado, un dato que hace eco en el tema de los factores que se deben tomar en cuenta para elevar los montos de los salarios mínimos en México, es la productividad. La OCDE reporta buenos resultados de productividad en México, al igual que otros estudios de carácter internacional como los de la CEPAL que se verán más adelante. La

OCDE en sus “Estudios Económicos de la OCDE México (2017)” reporta un crecimiento en productividad como lo representó en la siguiente figura:

Figura 2.3 Productividad total de los factores



Fuente: OCDE²⁷

En la imagen anterior se puede ver un aumento constante a partir de 2009 en la productividad hasta 2017, sin embargo, los aumentos reales al salario mínimo han estado estacado, como refieren distintos estudios que citan aquí. La OCDE dice lo siguiente con respecto a la figura 2.3 anterior:

El crecimiento de la productividad de México repuntó recientemente en los sectores que se beneficiaron de las reformas estructurales: energético (electricidad, petróleo y gas), financiero y de telecomunicaciones. La apertura comercial, la inversión extranjera directa, la integración en las cadenas globales de valor y los incentivos a la innovación han impulsado las exportaciones, en especial las de automóviles.²⁸ [...]

3.4. El salario mínimo México, Latinoamérica y el Caribe (CEPAL)

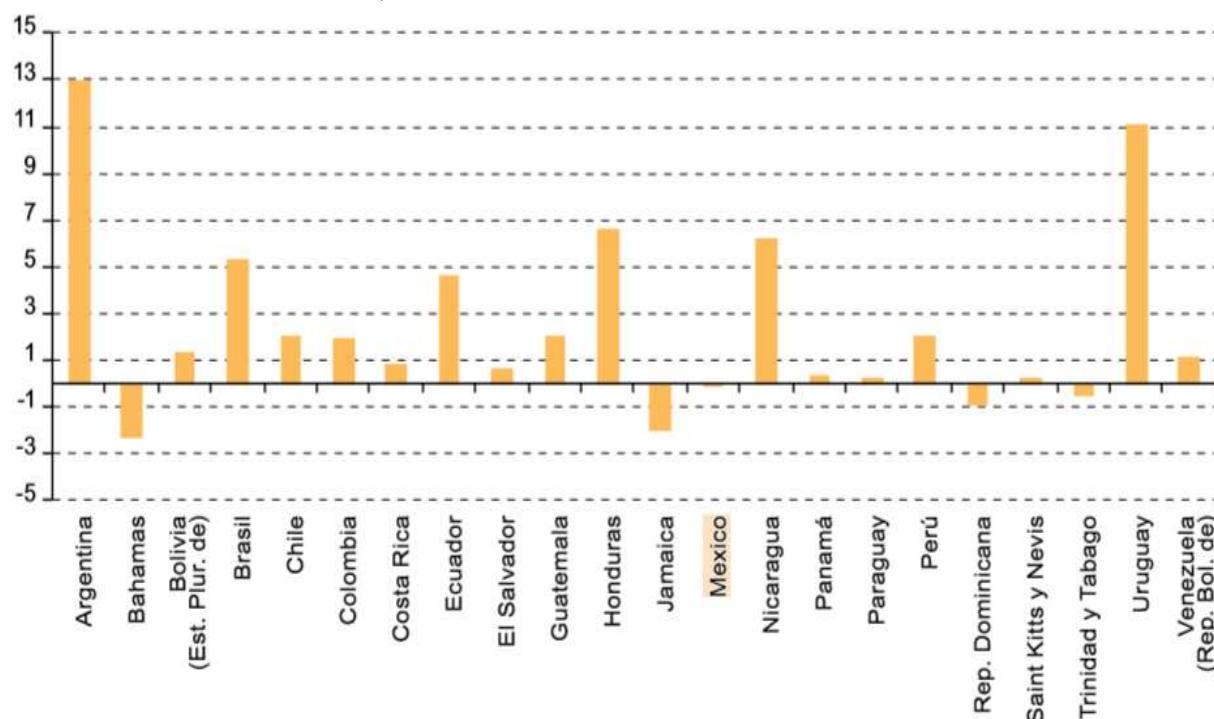
El salario mínimo en varios países de Latinoamérica y el Caribe han experimentado un importante aumento real en los salarios mínimos según estudios de la Comisión

²⁷ OCDE, *Estudios Económicos de la OCDE México*, enero 2017, Visión General, consultado el 8 de agosto de 2018, <http://www.oecd.org/eco/surveys/mexico-2017-OECD-Estudios-economicos-de-la-ocde-vision-general.pdf>.

²⁸ *Idem*.

Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). De 2002 a 2010 creció significativamente, por ejemplo, en Argentina, Brasil, Cuba, Ecuador, Honduras, Nicaragua y Uruguay. En los otros países, las variaciones son menores, e incluso se produjeron descensos en las Bahamas, Jamaica, México, la República Dominicana, Trinidad y Tobago y Venezuela,²⁹ tal y como se ilustra en la figura 2.4.

Figura 2.4 América Latina y el Caribe (22 países): variación media anual del salario mínimo en términos reales, 2002-2010



Fuente: CEPAL.³⁰

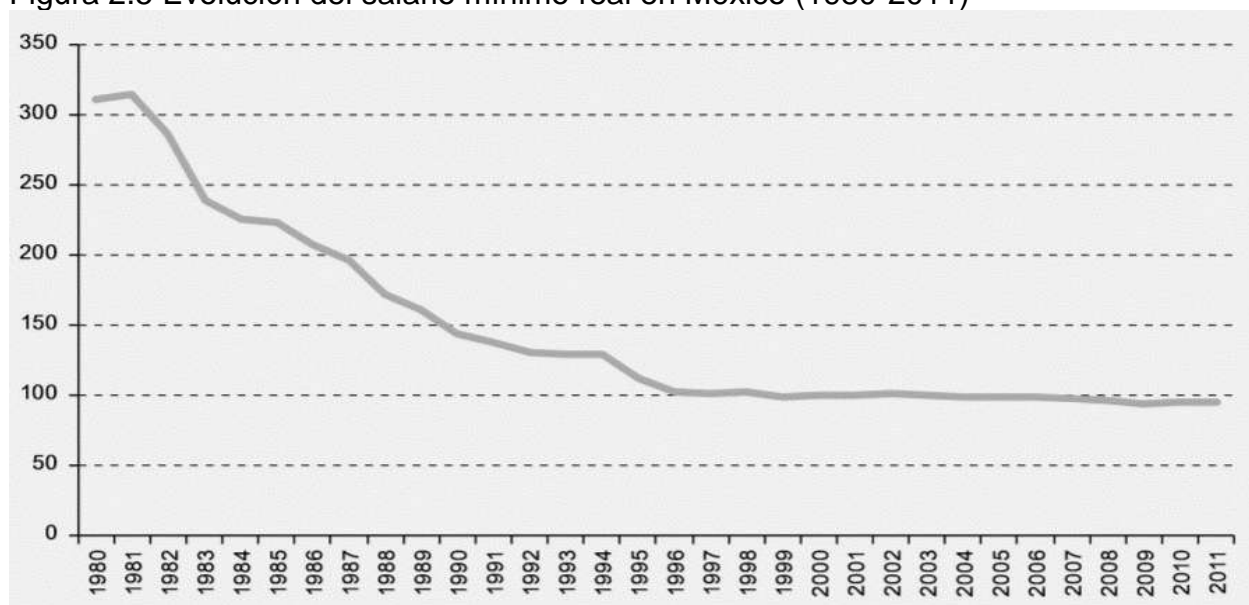
El estudio antes citado, incluso se detiene en el caso de México, para establecer que es uno de los países de la región de ALC en donde el salario mínimo no muestra recuperación alguna durante la última década. Dice también que en México a mediados de los años noventa se detuvo el sostenido descenso del salario mínimo que venía experimentado desde los años ochenta, y que la última década está pautada por una relativa estabilidad.³¹

²⁹ CEPAL, *Pactos para la igualdad Hacia un futuro sostenible*, Trigésimo quinto período de sesiones, Lima, Naciones Unidas, 2014, p. 153, consultado el 7 de junio de 2018, https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36692/LCG2586SES353s_es.pdf?sequence=6.

³⁰ *Idem*.

³¹ *Idem*.

Figura 2.5 Evolución del salario mínimo real en México (1980-2011)



Fuente:CEPAL.³²

Esta situación es la que genera que uno de los factores que han impedido una evolución justa en el aumento de los salarios mínimos generales en México, se deba precisamente a una falta de actuación por parte de determinados funcionarios públicos del gobierno México, cuestión que ha resultado en la violación de derechos humanos como los DESC, que como ya se dijo están garantizados por la legislación mexicana y por instrumentos internacionales que el Estado Mexicano ratificó en un momento y que a la fecha están vigentes. Por otro lado, también se apunta en el estudio que un 14% de los ocupados reciben un ingreso inferior al salario mínimo, mientras que alrededor de 2 de cada 5 ocupados percibe hasta dos salarios mínimos, así se puede ver en la figura 2.5:

³² *Idem.*

Figura 2.5. Distribución de los ocupados por niveles de ingreso con relación al salario mínimo, segundo trimestre de 2013 (En porcentajes)

Distribución de los ocupados por niveles de ingreso con relación al salario mínimo, segundo trimestre de 2013 (En porcentajes)		
Número de S.M.G	Porcentaje del total ocupados	Porcentaje ocupados con ingresos
Hasta 1 sueldo mínimo	13,6 14,7	14,7
1 a 2 sueldos mínimos	24,7 26,8	26,8
2 a 3 sueldos mínimos	20,1 21,8	21,8
3 a 5 sueldos mínimos	15,5 16,8	16,6
Más de 5 sueldos mínimos	7,5 8,1	8,1
Sin ingresos	7,9	...
Ingreso no especificado	10,7	11,8

Fuente: OCDE, INEGI.³³

Como se ve el porcentaje de ocupados con ingresos en México que perciben hasta un salario mínimo o menos, más el porcentaje de ocupados con ingresos que perciben de 1 a 2 salarios mínimos suman más del 40% de los ocupados con ingresos en México, contra el 45% de ocupados que perciben de 2 a más de 5 salarios mínimos, con lo que se da una marcada desigualdad de ingresos en México y por consiguiente niveles de pobreza alarmantes como los que reporta el CONEVA y la CEPAL de testimonio de los datos antes presentados con las siguiente conclusión.

El salario mínimo tiene una importante función de ancla nominal para el mercado de trabajo y para la economía en general, dado que algunos beneficios sociales, las pensiones y las becas, entre otros, se expresan con relación al valor del salario mínimo. También influye en la determinación de los salarios a lo largo de toda la distribución, ya que suelen fijarse como múltiplos del salario mínimo. En un estudio reciente sobre los efectos del salario mínimo en México, en el que se explora la variación de su valor en

³³ CEPAL, *Pactos para la igualdad Hacia un futuro sostenible*, Trigésimo quinto período de sesiones, Lima, Naciones Unidas, 2014, p. 153, consultado el 7 de junio de 2018, https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36692/LCG2586SES353s_es.pdf?sequence=6.

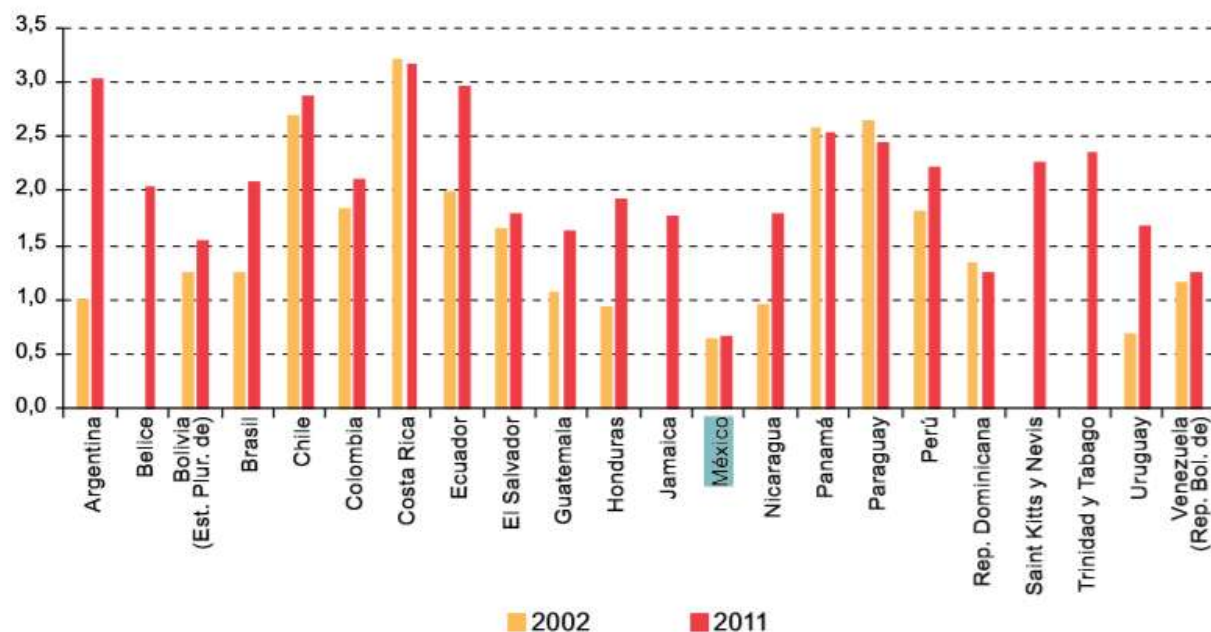
las diferentes municipalidades, se descubrió que una parte significativa del incremento de la desigualdad en México entre fines de los años ochenta y comienzos de la década de 2000 se debe a la fuerte caída del salario mínimo real en ese período. Más aún, esta evolución explica prácticamente todo el incremento de la desigualdad en los quintiles inferiores de la distribución de ingresos durante los años noventa.³⁴

Como ya se dijo, en México los aumentos o medidas para la recuperación de los salarios en general, y en específico del salario del mínimo general, depende de las acciones y facultades que tienen los funcionarios públicos responsables de la política de salarios en el país, como son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la CONASAMI y otras instituciones y servidores públicos que se estudiaran en posteriormente. Las facultades que esos funcionarios tienen o tuvieron están establecidas en la CPEUM, en los tratados internacionales que México ratifique y tenga vigentes, en la LFT y en las leyes de carácter secundarias relacionadas con las funciones y obligaciones de los servidores públicos.

La CEPAL también contempló en su estudio la relación entre el salario mínimo y el valor de la línea de pobreza per cápita, la cual demuestra la capacidad de compra del salario mínimo, (se utiliza el valor de la línea en la que la CEPAL basa sus cálculos de pobreza 2,0). La relación entre esos dos factores va desde 0,66 en México hasta 3,18 en Costa Rica en 2011. Esto consiste en que el salario mínimo debe cubrir las necesidades del trabajador y su familia, (un hogar de cuatro miembros, dos de ellos perceptores de ingresos, logre superar el umbral de pobreza, la relación debe ser superior a 2,0). En el estudio se cumple con esa relación en 8 de los 17 países considerados en 2011, mientras que en 2002 solamente solo se cumplió ocurría en 5. Específicamente México es el único país que al en el transcurso de la década (2002-2011) el valor del salario mínimo es inferior al del umbral de pobreza per cápita, tal y como se aprecia en la figura 2.6.

³⁴ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en CEPALSTAT; Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2013; D. Fairris, G. Popli y E. Zepeda, "Minimum wages and wage structure in Mexico", N° 400, University Library of Munich, 2006; D. Kaplan y F. Pérez Arce Novaro, "El efecto de los salarios mínimos en los ingresos laborales de México", El Trimestre Económico, vol. LXXII (1), N° 289, 2006; y M. Bosch y M. Manacorda, "Minimum wages and earnings inequality in urban Mexico", American Economic Journal: Applied Economics, vol. 2, N° 4, 2010.

Figura 2.6. América Latina y el Caribe (22 países): relación entre el salario mínimo y la línea de pobreza per cápita, 2002-2011



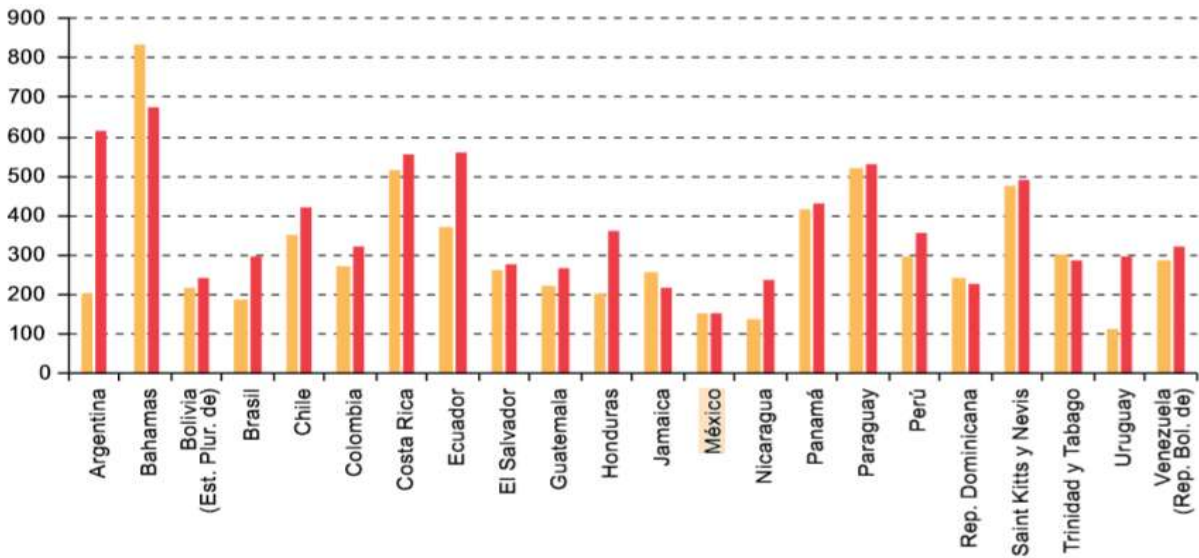
Fuente: CEPAL.³⁵

Por lo que ve al monto de los salarios mínimos, la CEPAL también ofrece una relación comparativa entre los países de ALC que contempla el período (2002-2011), en el cual existió una tendencia general a la apreciación cambiaria en la región, misma que generó un aumento en los salarios en dólares. El promedio de los salarios mínimos de la región pasó de 158 a 298 dólares, alcanzando el valor máximo al final del período en las Bahamas de 93 dólares y el mínimo en México de 112 dólares. La consideración del salario mínimo expresado en dólares corregidos por paridad del poder adquisitivo (PPA) dejan ver una relación entre países similar al que surge al considerar el poder adquisitivo en relación con la línea de pobreza antes referida. En este caso e destacan las Bahamas, Costa Rica, el Ecuador y Paraguay como los países donde el salario mínimo tiene mayor poder adquisitivo en términos de dólares, y México como el único caso opuesto (figura 2.7).

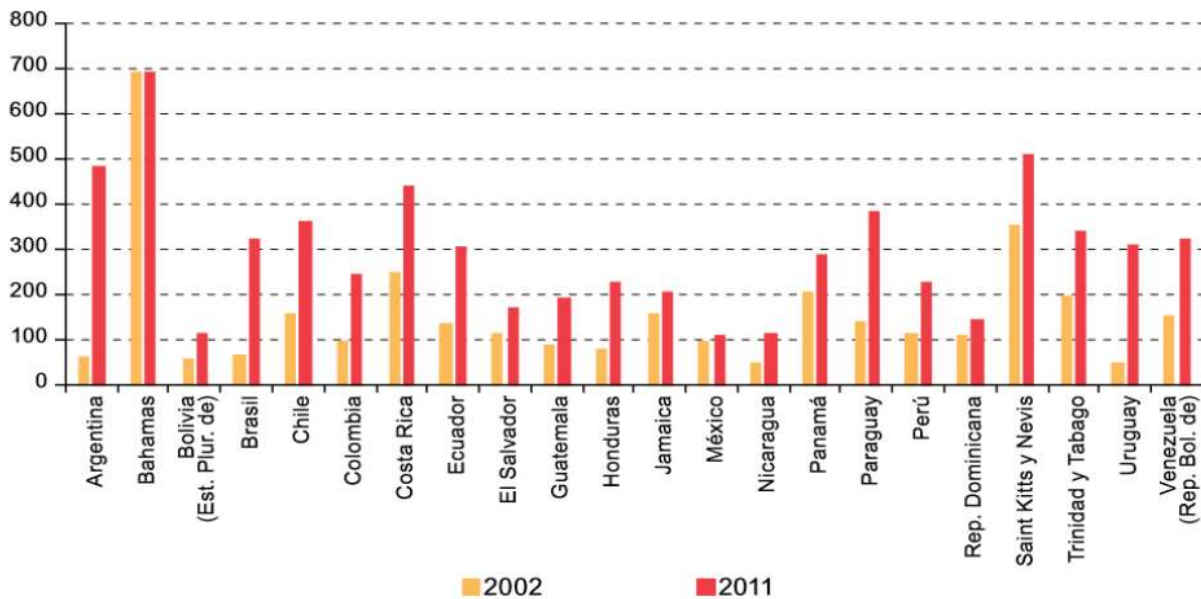
³⁵ *Ibidem*, p. 154.

Figura 2.7 América Latina y el Caribe (22 países): salarios mínimos, 2002-2011 (En dólares PPA y corrientes)

A Dólares PPA



B Dólares corrientes

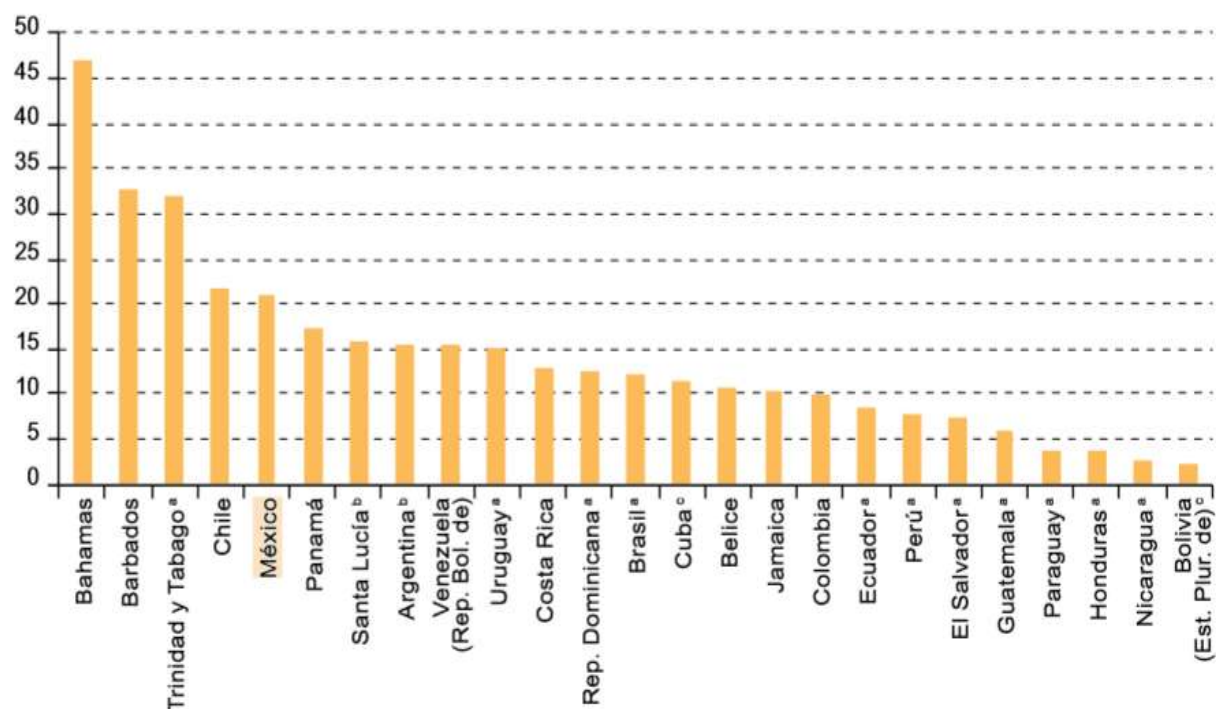


Fuente: CEPAL³⁶

³⁶ *Ibidem*, p. 155.

Hay un factor que se puede destacar del estudio multicitado de la CEPAL, es la productividad laboral, pues al contrario de los lugares que ocupa México en crecimiento real de los salarios, el comportamiento del crecimiento real de los salarios mínimos generales y el monto del salarios mínimo general en dólares, en productividad labora México ocupa la posición número cuatro en países de ALC, al estar solo por detrás de Chile, Trinidad y Tobago, Barbados, y Las Bahamas, cuestión que resulta cuestionable cuando se compara el poder adquisitivo o monto del salario mínimo de México en dólares con países que tienen niveles más bajos de productividad laboral pero con salarios más cercanos a línea de pobreza, con mejor crecimiento del salario mínimo real, o mostos más altos del salario mínimo en dólares, como es el caso Panamá, Argentina, Uruguay y Brasil que son economías similares a México.

Figura 2.8 América Latina y el Caribe (25 países): productividad laboral media, 2012 (En miles de dólares de 2005)



Fuente: CEPAL.³⁷

³⁷ *Ibidem*, p. 147.

3.5. Consecuencias sociológicas de la precariedad de los salarios mínimos en México

Los niveles y evolución de los salarios mínimos han generado consecuencias de tipo social importantes, como el hecho de que los trabajadores que perciben un salario mínimo general tienen la necesidad de tener un empleo adicional o buscar otro ingreso económico, o tienen que trabajar horas extras, pues el salario de una jornada completa no alcanza a cubrir sus necesidades y menos las de sus familias en caso de que el trabajador tenga hijos.

Lo antes referido se puede evidenciar, ya que diferentes medios de comunicación pública artículos que revelan esa información, como grupo Expansión y CNN que publicaron un reporte de OCDE que establece que México es el país miembro donde se trabajan más horas por año, esto en 2016.³⁸ Las referidas consecuencias sociológicas que genera la precariedad del requiere de un estudio paralelo completo, ya que requiere estudios de campo, sin embargo la realidad socioeconómica de las persona que perciben un salario mínimo esta a la vista de todos.

³⁸ Expansión, CNN, **México es el país de la OCDE que más horas labora, en OCDE**, <https://expansion.mx/carrera/2018/01/31/mexico-trabaja-2-255-horas-al-ano-es-el-pais-mas-productivo-de-la-ocde>.

CAPÍTULO III
RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS EN LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS
MÍNIMOS GENERALES EN MÉXICO

CAPÍTULO III RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS EN LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS GENERALES EN MÉXICO

En el primer y segundo capítulos de la presente investigación se estudiaron los antecedentes de la figura jurídica del salario mínimo, su conceptualización teórica en el derecho laboral mexicano y en el derecho internacional, así como los artículos y las leyes de carácter nacional e internacional que definen qué es el salario mínimo, cómo se determina y cuál es su importancia.

Para continuar con el estudio principal denominado: Responsabilidades Administrativas en la Precaria Condición del Salario Mínimo General en México, se dará respuesta a la siguiente pregunta: ¿Por qué sí existen responsabilidades y faltas administrativas en la fijación de los salarios mínimos generales en México?; además se analizarán el objetivo de las instituciones y funcionarios públicos que conforme a la legislación laboral mexicana actualmente son responsables de dirigir e implementar la política de salarios mínimos generales en México; se tomaran en cuenta los preceptos constitucionales y leyes que determinan las obligaciones y responsabilidades de los servidores públicos referidos, para finalmente contrastar las acciones y políticas que se han tomado para proteger el nivel y poder adquisitivo de los salarios mínimos generales en México con las realidades del mismo y así determinar que si existen responsabilidades o faltas administrativas por parte de los servidores públicos, responsables de la fijación de los salarios mínimos generales.

Las principales autoridades e instituciones responsables de dirigir e implementar la política de salarios mínimos son mencionadas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, tal y como fue expuesto en el apartado anterior. Estos órganos gubernamentales y los servidores públicos que los representan requieren ser objeto de estudio en cuanto a sus responsabilidades, atribuciones y funcionamiento, con el fin de posteriormente establecer las posibles responsabilidades administrativas en que pudieran haber incurrido al fijar el monto de los salarios mínimos generales.

1. Responsabilidades administrativas en la fijación del salario mínimo general en México

La política salarial en México es de carácter federal y su instauración o modificación se puede efectuar con la participación de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, cada uno participa en la política salarial de México por medio de diferentes instituciones y servidores públicos que juegan un papel importante en la toma de decisiones entorno a la mencionada política salarial.

Las responsabilidades administrativas en la fijación del monto de los salarios mínimos en México, se dejan ver cuando se hace la comparación de los montos de los salarios mínimos generales con el costo de la canasta básica alimentaria en México, ya que como se vio anteriormente, la CPEUM, la DUDU, el PIDESC y la LFT principalmente establecen que el salario mínimo que perciba todo trabajador debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas de él y de su familia. Por lo que a continuación se plasman ambos indicadores con la finalidad de establecer en qué medida y por cuanto tiempo se han violado los instrumentos legales antes referidos.

1.1. Monto de salarios mínimos generales y costo de canasta básica alimentaria

En el capítulo dos quedó documentada la evolución real de los salarios mínimos generales en México, la cual comenzó su estancamiento e incluso descenso como refiere la CEPAL a partir de la década de 1990; la productividad laboral respecto a los países del G-20 y de ALC. Por lo que toca ahora hacer la comparación entre monto de los salarios mínimos generales y el costo de la canasta básica alimentaria, con el objetivo de fundamentar el hecho de que existen responsabilidades administrativas en la fijación de los salarios mínimos generales en México y que estas han sido un factor clave en la pérdida del poder adquisitivo y estancamiento de los mismos. La comparación de los salarios mínimos generales (SMG) y la canasta básica alimentaria (CBA) se hace a partir de 1992, que es el año en el que el CONEVAL y el INEGI en conjunto, empezaron a establecer la línea de pobreza o bienestar mediante el establecimiento del costo de la canasta alimentaria.

El caso práctico contempla como ejemplo los años 1992 y 2012 en los cuales los salarios mínimos generales se fijaban por tres áreas geográficas (A, B Y C); 2013 y 2015

áreas geográficas (A y B); 2016 y 2018 (área geográfica única); y 2019 año en que se establecen nuevamente más de un área geográfica para fijar los salarios mínimos generales, son las áreas geográficas (Zona Libre de la Frontera Norte y resto del país). En la figura 2.9 se pueden ver la diferencia entre los montos del salario mínimo general mensual y el costo de la canasta básica alimentaria y no alimentaria mensual por persona (figura 2.9).

Figura 2.9. Salarios mínimos generales y costo de la canasta básica alimentaria más no alimentaria por persona (urbana)

Salarios mínimos generales y costo de la canasta básica alimentaria más no alimentaria por persona (urbana)								
	CONASAMI			...	CONEVAL (LÍNEAS DE BIENESTAR URBANA) INEGI (INPC)			
Año	Salarios mínimos generales por día y áreas geográficas			Salario mínimo general promedio mensual	Costo mensual de la canasta alimentaria más no alimentaria por persona	Diferencia negativa y positiva (\$)	Costo mensual de la canasta alimentaria más no alimentaria para dos personas	
	A	B	C					
1992	13.33	12.32	11.11	\$372.50	\$391.17	\$-18.67		
2012	62.33	60.57	59.08	\$1,844.06	\$2,377.86	\$-533.8		\$4,755.72
2013	62.33	59.08	XH	\$1,845.43	\$2,508.44	\$-663.01		\$5,016.88
2015	70.10	68.28	XH	\$2,103.37	\$2,675.69	\$-572.32		\$5,351.38
Año	Área Geográfica Única			""	""	""		""
2016	\$70.10			\$2,131.04	\$2,758.65	\$-627.61		\$5,517.3
2018	88.36(MIR)			\$2,625.344	\$3,089.37	\$-464.03		\$6,178.74
Año	Z.LFN	Resto del país	S.M.G.P ZLFN	Resto del país	""	ZLFN	Resto del país	""
2019	176.72	102.68	\$5,372.28	\$3,121.47	\$3,067.01	\$ +2,305	\$+54.46	\$6,134.02

Fuente: Elaboración propia con datos de CONASAMI¹, CONEVAL-INEGI.²

¹ Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Series históricas de salarios mínimos generales 1983 - 2018, consultado el 15 de julio de 2019, http://www.conasami.gob.mx/trans_focalizada_series.html.

² CONEVAL, Evolución de las líneas de pobreza por ingresos, consultado el 10 de agosto de 2019, <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>.

Considerando que la evolución real del salario mínimo se ha mantenido estancada como señala la CEPAL, a excepción de los aumentos recientes y notables que se dieron en 2019 al salario mínimo general mediante el establecimiento de dos áreas geográficas: la zona libre de la frontera norte y la otra para el resto del país. En las dos áreas referidas como se ve en la figura anterior, por primera vez los salarios mínimos generales superaron el costo de la canasta alimentaria más no alimentaria por persona que establecen en conjunto el CONEVAL y el INEGI. Sin embargo, los montos de los referidos salarios mínimos generales vigentes aun no son suficientes para costear las necesidades básicas de más de una persona, es decir el salario mínimo general actual solamente garantiza las necesidades básicas en el orden material, social y cultural del trabajador que lo percibe y no las de su familia.

1.2. Marco normativo constitucional y general de las responsabilidades administrativas de los servidores públicos

Establecido el hecho de que el Estado Mexicano representado por los servidores públicos responsables de fijar los salarios mínimos generales a partir de 1992, no cumplieron con lo establecido por la CPEUM, la LFT e instrumentos legales internacionales vigentes en México, en materia de protección al poder adquisitivo de los salarios mínimos generales, es que se puede determinar que incurrieron en responsabilidades o faltas administrativas, pues incluso la CPEUM establece las obligaciones de las autoridades en general y a su vez las consecuencias y los supuestos de faltas administrativas que se configuran cuando dichas autoridades no cumplen su función institucional.

Al respecto de lo anterior, el artículo primero constitucional establece la pauta para fundamentar jurídicamente la existencia de responsabilidades administrativas por parte de los servidores públicos encargados de la fijación de los salarios mínimos generales en México, esto por permitir el estancamiento y la pérdida del poder adquisitivo de los salarios mínimos generales, por lo menos desde la década de 1990, cuando se empezó a registrar la precarización de los salarios mínimos generales. El referido precepto dispone que:

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.³ [...]

En el primer párrafo del artículo primero constitucional, se declara que en México todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en las leyes mexicanas y en los tratados internacionales de los que México sea parte, pero ¿qué relación hay entre los derechos humanos y la fijación del monto de los salarios mínimos en México? La respuesta es que de hecho el salario mínimo digno o suficiente, es considerado un derecho humano, el cual está consagrado la CPEUM, en la LFT, en la DUDH y especialmente el PIDESOC.

En cuanto al segundo párrafo ordena que Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la CPEUM y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, por lo que los convenios, tratados y pactos internacionales tienen el mismo

³ Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1, consultado el 27 de agosto de 2018, art. 1, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf.

nivel de observancia para garantizar los derechos humanos (DESC). En el caso particular aquí estudiado se entiende que todos los instrumentos legales tanto nacionales como internacionales vigentes para México, en materia de protección al poder adquisitivo de los salarios mínimos deben ser observados por las autoridades gubernamentales encargadas de fijarlos, esto de acuerdo a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Estos principios también han sido transgredidos por los servidores públicos responsables de fijar los salarios mínimos generales, pues al fijar y establecer áreas geográficas y salarios mínimos generales distintos, se viola el principio de universalidad, indivisibilidad y progresividad.

Finalmente, el párrafo tercero del artículo constitucional en comento, establece el hilo conductor de la hipótesis aquí planteada, pues dispone que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Y que además en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Como se dijo, la CPEUM también tiene dentro de sus preceptos lo referente a la regulación de las responsabilidades o faltas administrativas, como se les quiera llamar. El Título Cuarto de la CPEUM regula las responsabilidades de los servidores públicos, particulares vinculados con faltas administrativas graves o hechos de corrupción, y la responsabilidad patrimonial del Estado. Los artículos que encuadran el tipo de responsabilidades administrativas que aducimos aquí con respecto a la fijación de los salarios mínimos (figura 3.1) son los siguientes:

Figura 3.1 Marco normativo constitucional de las responsabilidades administrativas de los servidores públicos en la fijación de los salarios mínimos generales (CPEUM)

Marco normativo constitucional de las responsabilidades administrativas de los servidores públicos en la fijación de los salarios mínimos generales (CPEUM)	
Artículo	Texto
1 Párrafo 3	Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.
108 Párrafo 1	se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial de la Federación, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión o en la Administración Pública Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.
109	Los servidores públicos y particulares que incurran en responsabilidad frente al Estado, serán sancionados [...] I. Se impondrán, mediante juicio político, las sanciones indicadas en el artículo 110[...] II. Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. Dichas sanciones consistirán en amonestación, suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas, y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos que, en su caso, haya obtenido el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por los actos u omisiones. La ley establecerá los procedimientos para la investigación y sanción de dichos actos u omisiones.

Fuente: Elaboración propia.

1.3. Marco normativo de las responsabilidades administrativas en la LGRA

El artículo 1 de la LGRA establece que la referida ley, es de orden público y de observancia general en toda la República, y que tiene por objeto distribuir competencias entre los órdenes de gobierno para establecer las responsabilidades administrativas de los Servidores Públicos, sus obligaciones, las sanciones aplicables por los actos u

omisiones en que estos incurran, y establecer las faltas administrativas graves, así como los procedimientos para su aplicación.

La referida ley establece también en su capítulo II, artículo 7 los principios y directrices que rigen la actuación de los servidores públicos, de los cuales se considera que algunos de ellos no han sido observados por la CONASAMI y los servidores públicos con facultades y atribuciones para modificar la política de salarios mínimos generales los siguientes, son los siguientes: I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones:

[...] III. Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población; [...] IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva; V. Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades; [...] VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución; VIII. Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general; [...]

Los anteriores principios, se considera, han sido incumplidos por los funcionarios públicos encargados de dirigir la política de salarios mínimos generales, en vista de la precariedad de los mismos, lo cual se comprueba con los niveles de la pérdida de poder

adquisitivo, valor real y la brecha existente entre los monto de los salarios mínimos y el costo de la canasta básica.

En correlación al artículo 108 constitucional en el mismo sentido el artículo 3 Fracción XXV de la LGRA establece también que personas se les debe considerar como servidores públicos, en los siguientes términos:

XXV. Servidores Públicos: Las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos, en el ámbito federal y local, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; [...] ⁴

En relación con el artículo primero constitucional, el artículo 108 constitucional, y artículos 3 fracción XXV de la LGRA, queda perfectamente definido que personas y bajo qué condiciones se les debe considerar servidores públicos, por lo que los miembros del Consejo de Representantes de la CONASAMI, los servidores públicos que fungieron como directores de la Dirección Técnica de la CONASAMI, son legalmente servidores públicos, lo cual los hace directamente responsables de la precarización de los salarios mínimos generales en México a partir de 1990, año en que ya se tenían registros e información de la permanente caída del poder adquisitivo de los referidos salarios.

1.4. Principales autoridades e Instituciones responsables de la política de salarios mínimos generales

En base a los preceptos constitucional antes citados, es que se puede establecer que los servidores públicos responsables directamente de los actos u omisiones existentes en la política de salarios mínimos generales son el presidente de la CONASAMI y los miembros su consejo de representantes, e indirectamente son responsables el secretario ejecutivo de la STPS, los diputados y senadores del del H. Congreso de la Unión y el presidente de la República Mexicana, esto debido a las facultades y responsabilidades que tienen

⁴ Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 108, consultado el 27 de agosto de 2018, artículo 1, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf.

determinadas por la CPEUM y por las leyes secundarias que los rigen en el desempeño de sus funciones, tal y como se verá en seguida.

1.4.1. Comisión Nacional de Salarios Mínimos

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) es un organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, que se constituyó por Decreto de reformas y adiciones a la LFT, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 31 de diciembre de 1962. Está integrada de forma tripartita, por un Consejo de representantes de los trabajadores, de los empresarios y del gobierno. Este último siempre fungirá como presidente de la CONASAMI. Su objeto fundamental es el de fijar los salarios mínimos generales y profesionales en territorio mexicano, así como la protección del poder adquisitivo de los mismos. Tiene su fundamento jurídico en el Artículo 123 Apartado “A”, Fracción VI, Párrafo Tercero de la CPEUM⁵ el cual dispone:

[...]

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.⁶

La ley secundaria que regula la organización, facultades y obligaciones de los servidores públicos que conforman la CONASAMI, es la Ley Federal del Trabajo en los artículos 94, 95, 551 al 563. Para dejar clara los deberes de los servidores públicos que la conforman y representan, a continuación, se plasman los artículos referidos que establecen las facultades y deberes del presidente de la CONASAMI, del consejo de representantes, y de la dirección técnica (figura 3.1).

⁵ “Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.”

⁶ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, consultado el 12 de agosto de 2019, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>.

Figura 3.1. Fundamento legal e Integración de la CONASAMI

CONASAMI	
Artículo	Fundamento legal de la CONASAMI
123 apartado "A", Fracción VI, Párrafo Tercero	(CPEUM) Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.
94	(LFT) Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.
95	(LFT) La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley.
Artículo	Integración de la CONASAMI, deberes y atribuciones de sus integrantes
551	La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos funcionará con un presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.
552	El presidente de la Comisión será nombrado por el presidente de la República
553	El presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos tiene los deberes y atribuciones siguientes: <ul style="list-style-type: none"> I. Someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo preparado por la Dirección Técnica; II. Reunirse con el Director y los Asesores Técnicos, una vez al mes, por lo menos; vigilar el desarrollo del plan de trabajo que efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzgue conveniente; III. Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión; IV. Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes; V. Disponer la organización y vigilar el funcionamiento de las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional; VI. Presidir los trabajos de las Comisiones Consultivas o designar, en su caso, a quienes deban presidirlos;
Artículo	Consejo de Representantes de la CONASAMI
557	El Consejo de Representantes tiene los deberes y atribuciones siguientes: <ul style="list-style-type: none"> I. Determinar, en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones; II. Aprobar anualmente el plan de trabajo de la Dirección Técnica;

	<ul style="list-style-type: none"> III. Conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución en la que se determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que regirán los salarios mínimos. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación; IV. Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente y solicitar de la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios; V. Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales; VI. Aprobar la creación de comisiones consultivas de la Comisión Nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento. VII. Conocer las opiniones que formulen las comisiones consultivas al término de sus trabajos; VIII. Fijar los salarios mínimos generales y profesionales; y IX. Los demás que le confieran las leyes.
	Dirección Técnica
558	<p>La Dirección Técnica se integrará:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; II. Con el número de Asesores Técnicos que nombre la misma Secretaría; y III. 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. Estos asesores disfrutarán, con cargo al Presupuesto de Egresos de la Federación, de la misma retribución que se pague a los nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Fuente: Elaboración propia.

Los referidos preceptos constitucionales y los citados de la LFT dejan claro que la institución responsable directamente de fijar los salarios mínimos generales en México es la CONASAMI. Como toda institución o ente de gobierno tiene un marco jurídico de conformación y de actuación, sin embargo, el estudio aquí planteado versa más bien sobre las resoluciones que dicha institución emite para fijar el o los salarios mínimos generales en México, por lo que se omitirán los preceptos que regula la actuación general de la CONASAMI y se invocarán los relacionados con la fijación de los salarios mínimos generales.

Debe destacarse aquí que las acciones, políticas o decisiones que versen sobre la fijación del salario mínimo general, de los salarios profesionales, e incluso de los

sueldos de los trabajadores al servicio del Estado, depende directamente de las instituciones y funcionarios públicos que el gobierno mexicano ha establecido para ese efecto. Por lo que las acciones que se tomen para determinar los niveles salariales en México son susceptibles de las correspondientes responsabilidades administrativas en que se puedan incurrir al establecer la política salarial del país.

1.4.1.1. Procedimiento de fijación de los salarios mínimos generales ante la CONASAMI

La legislación mexicana en lo que concierne a los métodos para fijar los salarios mínimos generales, se puede decir que es correcta y cumple con los estándares internacionales que ha establecido la OIT para coadyuvar a generar políticas públicas que procuren la protección a los salarios mínimos, pero es en la realidad y en la práctica en donde el gobierno mexicano no ha logrado o ha omitido crear o diseñar una política pública para garantizar el derecho a un salario mínimo satisfactorio y suficiente para su población trabajadora.

Un ejemplo de lo anterior, es que la LFT establece la forma en que debe de estar conformada la Institución pública encargada de fijar los SMG (CONASAMI); establece los deberes y facultades de los servidores públicos que la presiden; otorga a la CONASAMI amplias facultades, recursos financieros, económicos, y humanos para realizar estudios que ayuden a cumplir su cometido: y de igual forma provee de un procedimiento para realizar o efectuar la fijación de los SMG anualmente, sin embargo y a pesar del gran aparato burocrático que representa la CONASAMI el desempeño y evolución de los SMG ha sido precario. No obstante, lo anterior no se omite señalar cual es el referido procedimiento para fijar los SMG en México (apéndice 1).

Como se puede ver las facultades, deberes y el procedimiento para fijar el monto de los salarios mínimos generales da como resultado el hecho de que los servidores públicos que integran la CONASAMI , especialmente el Consejo de Representantes y el Presidente de la comisión referida, son los responsables directos de garantizar la protección del poder adquisitivo de los salarios mínimos, máxime que la fijación de los salarios mínimos generales la efectúa dicho consejo de representantes por medio de una

resolución firmada y presentada por su presidente para la correspondiente publicación en el DOF.

1.4.3. Secretario del Trabajo y Previsión Social

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo desempeñar las atribuciones que le confieren la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, y otras leyes y tratados internacionales de la materia, así como los reglamentos, decretos y acuerdos del presidente de la República.⁷

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social cuenta con un representante en el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, con la finalidad de supervisar los trabajos de la CONASAMI, institución que está obligada a rendir los informes correspondientes a cada una de sus obligaciones, programas y actividades a la autoridad laboral superior, que es la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con la finalidad de que esta rinda un informe anual en materia de fijación de salarios mínimos y derivado del informe la CONASAMI esté sujeta al procedimiento de auditoría por parte de la Auditoría Superior de la Federación, autoridad que debe emitir las observaciones, evaluaciones o en su caso denunciar las irregularidades que resulten de la auditoría, lo que tendría como resultado las sanciones y reparaciones de las que resulte responsable la CONASAMI.

1.4.4. Diputados y Senadores del H. Congreso de la Unión

El Congreso de la Unión integrado por la Cámara de Diputados y la de Senadores, tienen un papel fundamental en la política de salarios mínimos, en atención a que de éste órgano constitucional depende la existencia de leyes laborales (Ley Federal del Trabajo), tratados internacionales en materia de salarios mínimos (Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), autoridades jurisdiccionales laborales (Tribunales Laborales y Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Locales), comisiones especiales en materia de empleo y de salarios mínimos (CONASAMI), y por supuesto el presupuesto

⁷ Diario Oficial de la Federación, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, *Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, 30/06/2014 <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/Reglamento%20Interior%20STPS.pdf>.

económico aprobado y otorgado a cada uno de los entes públicos mencionados para desempeñar sus funciones y actividades.

Para todo este ejercicio de política de empleo y de salario mínimo o de cualquier otra índole, el Congreso de la Unión, la Cámara de Senadores y la de Diputados tienen expresamente señaladas sus facultades en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los artículos 73 al 77.

Un ejemplo de lo antes explicado, es el contenido de la fracción décima del artículo 73 constitucional, en el que se habla de la facultad que tiene el Congreso de la Unión para legislar sobre diferentes cuestiones: “X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, sustancias químicas, explosivos, pirotecnia, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123”.⁸

Con la explicación y ejemplo anterior, se entiende que el Congreso de la Unión es una de las autoridades principales y de gran importancia dentro de la política de salarios mínimos que se ha venido implementando en México. Y se concluye que, al ejercer o no sus facultades, es también responsable de sus acciones u omisiones y de las consecuencias positivas o negativas que devengan de su actuar en este tema. Es decir, en este caso el Congreso de la Unión y sus representantes son responsables en función de sus facultades de brindar las herramientas necesarias (leyes, asesoría, presupuesto) a las instituciones y autoridades creadas y designadas para dirigir la política de salarios mínimos en México de la mejor manera posible, en particular para estar en condiciones de que cumplan con lo que mandata la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en cuanto al salario mínimo general, en su artículo 123, fracción VI, parrado segundo, que es:

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y

⁸ Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 108, consultado el 27 de agosto de 2018, artículo 73, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf.

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.⁹

Los funcionarios públicos representantes de las instituciones gubernamentales establecidas para vigilar, actualizar e implementar las acciones necesarias para cumplir con el anterior mandato constitucional, son responsables de las acciones u omisiones que decidan en materia de protección al poder adquisitivo del salario mínimo general en México.

1.4.5. Presidente de la República

El Poder Ejecutivo, representado por el presidente de la República Mexicana en turno, tiene también importantes facultades y obligaciones enmarcadas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para actuar y participar en la elaboración o modificación de la política pública de salarios mínimos en México.

Las siguientes fracciones del artículo 89 constitucional, contienen algunas de las facultades y obligaciones del presidente de la República Mexicana, relacionadas con la creación o modificación de la política pública de salarios mínimos en México, en los siguientes términos:

- I. Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia; II. Nombrar y remover libremente a los Secretarios de Estado, remover a los embajadores, cónsules generales y empleados superiores de Hacienda, y nombrar y remover libremente a los demás empleados de la Unión, cuyo nombramiento o remoción no esté determinado de otro modo en la Constitución o en las leyes; [...] X. Dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales, así como terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos, sometiéndolos a la aprobación del

⁹ *Ibidem*, artículos 123.

Senado. En la conducción de tal política, el titular del Poder Ejecutivo observará los siguientes principios normativos: la autodeterminación de los pueblos; la no intervención; la solución pacífica de controversias; la proscripción de la amenaza o el uso de la fuerza en las relaciones internacionales; la igualdad jurídica de los Estados; la cooperación internacional para el desarrollo; el respeto, la protección y promoción de los derechos humanos y la lucha por la paz y la seguridad internacionales.¹⁰

Del texto constitucional antes citado, en la fracción I, debe observarse que se estipula una responsabilidad muy grande encomendada al Presidente de la Republica, la cual es promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, pero va más lejos, al establecer que debe de proveer en la esfera administrativa su exacta observancia, lo que significa que incluye a todas las autoridades responsables de la política pública de salarios mínimos en México encargadas de dar cumplimiento a lo establecido por Constitución Política de lo Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, y los Tratados Internacionales en materia de protección al salario mínimo, con especial atención a la parte en la que ordenan como se deben establecer y las características que deben de tener los salarios mínimos profesionales y en especial el salario mínimo general en México.

Con respecto a la fracción II, la facultad que tiene el presidente para nombrar o remover a los representantes de las secretarías de Estado, debe ejercerse también en atención al desempeño y resultados que informan cada año dichos funcionarios, en este caso, del secretario de la STPS, y el presidente de la CONASAMI, y no solamente ejercerla para nombrar o remover funcionarios por cuestiones políticas u otros intereses.

En conclusión el Presidente de la República en turno y los que le anteceden, son responsables de no haber diseñado e implementado políticas públicas de salarios mínimos oportunas, para proteger el poder adquisitivo de los salarios mínimos profesionales, y en especial el salario mínimo general, situación que ha sido uno de los

¹⁰ Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 108, consultado el 27 de agosto de 2018, artículo 89, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf.

factores que generó el incremento de la pobreza en México en la mitad de su población total.¹¹ Por esta razón el Presidente tiene la obligación constitucional de proponer soluciones a problemáticas públicas, como el del salario mínimo, lo puede hacer mediante la presentación de iniciativas de ley, dirigidas al Congreso de la Unión, y mediante la celebración de tratados internacionales que beneficien a los ciudadanos mexicanos en materia de salarios mínimos

1.4.6. Legislación Nacional e Internacional violada en la fijación del monto de los SMG
En vista de que ya quedo establecido cuál es la legislación nacional e internacional que regula el derecho a percibir un salario mínimo satisfactorio a los trabajadores que lo reciben, y que además se expuso su contenido y análisis, el cual fue relacionado con las disposiciones constitucionales que obligan a los servidores públicos responsables a respetar y garantizar el referido derecho, es que ahora se puede ilustrar mediante la figura 3.3 una relación de la Legislación Nacional e Internacional violada en la fijación del monto de los SMG en México a partir de 1992.

¹¹ “a nivel nacional, en 2008, había 49.5 millones de personas en situación de pobreza (44.4 por ciento del total de la población), mientras que, en 2016, había 53.4 millones de personas, es decir 43.6 por ciento de la población nacional.”, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, *Informe de evaluación de la política de desarrollo social 2018*, p., 22, https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/IEPSM/Documents/IEPDS_2018.pdf.

Figura 3.2. Legislación Nacional e Internacional violada en la fijación del monto de los SMG en México

VIOLACIONES A LA LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL EN LA FIJACIÓN DE LOS SMG EN MÉXICO	
LEGISLACIÓN NACIONAL VIOLADA POR SERVIDORES PÚBLICOS EN LA FIJACIÓN DE LOS SMG.	LEGISLACIÓN INTERNACIONAL VIOLADA POR EL ESTADO MEXICANO en la fijación de los SMG.
<p>CPEUM. ARTÍCULO 1, (CONASAMI, STPS, PRESIDENCIA DEN LA REPÚBLICA, CONGRESO DE LA UNIÓN, SCJN): Todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.</p> <p>ARTÍCULO 73, FRACCIÓN X, (CONGRESO DE LA UNIÓN DIPUTADOS Y SENADORES): Responsabilidad administrativa en base a la facultad de expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.</p> <p>ARTÍCULO 89.- FRACCIÓN X, (PRESIDENTE DE LA REPUBLICA): el titular del Poder Ejecutivo observará los siguientes principios normativos: [...] el respeto, la protección y promoción de los derechos humanos.</p> <p>Artículo 123, fracción VI, párrafo segundo: Derecho a un salario mínimo general suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.</p> <p>LFT ARTÍCULO 90 (CONSEJO DE REPRESENTANTES DE LA CONASAMI) Derecho a un salario mínimo que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, el cual deberá ser</p>	<p>DUDH Artículo 23, numeral 3.- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria [...] Artículo 25, numeral 1.- Derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios [...]</p> <p>PIDCP Artículo 23, numeral 1 .- reconoce que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.</p> <p>PIDESC Artículo 7, inciso a, numeral 1 y 2.- Toda persona tiene Derecho a un salario equitativo sin discriminación alguna [...] que le asegure condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias [...] Artículo 11, numeral 1.- derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia.</p> <p>C131 - CONVENIO SOBRE LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS, 1970 Artículo 3, los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse [...] (a) 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; (b) 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.</p>

<p>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. Derecho al establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.</p>	<p>CONVENIO 26 SOBRE LOS MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS Artículo 3 numeral 2) Los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad. [..]</p>
--	--

Fuente: Elaboración Propia.

2. La Responsabilidades Administrativas de los servidores públicos

En este apartado se pasa al estudio teórico-jurídico y legal de las responsabilidades administrativas de los servidores públicos, encargados del establecimiento de la política de salarios mínimos generales en México, para lo cual se contemplan el concepto de responsabilidades administrativas, su clasificación y normatividad aplicable. Esto entorno al hecho de que la responsabilidad administrativa, tiene como finalidad sancionar conductas que laceren el correcto funcionamiento de la administración pública, ya sea a nivel local o nacional.

La responsabilidad administrativa se origina por una inobservancia de los deberes de los servidores públicos, la cual se hace efectiva a mediante la potestad disciplinaria de la propia Administración. De forma general es el incumplimiento de los deberes normados de los servidores públicos los que generan la determinación de responsabilidad administrativa, lo que a su vez da lugar a la aplicación de las correspondientes sanciones administrativas.

2.1. Concepto de responsabilidad administrativa

Las responsabilidades en las que puede incurrir un servidor público son de diferente índole, ya que el marco de actuación de los mismos suele ser muy amplio, es por ello que la CPEUM contempla diferentes tipos de responsabilidades de los servidores públicos. En ese mismo sentido la mayoría de especialistas en la materia identifican en base a la constitución la siguiente clasificación de responsabilidades de los servidores públicos:

[...] cuatro tipos de responsabilidad: la política (Constitución, artículo 109, fracción I), la administrativa (Constitución, artículos 109, fracción III y 113),

la civil (Constitución, artículo 111) y la penal (Constitución, artículo 109, fracción II).¹²

Javier Solís Rodríguez identifica una clasificación de las responsabilidades de los servidores públicos similar a la anterior, ya que omite la responsabilidad civil, pero contempla a la responsabilidad política, penal y administrativa, sin embargo, aquí se hace referencia únicamente a las responsabilidades de carácter administrativas, por razones de espacio y especificidad. Al respecto los dos autores ante referidos ofrecen respectivamente un concepto de responsabilidad administrativa que se pueden visualizar en la figura 3.3.

Figura 3.3. Conceto de responsabilidad administrativa.

Responsabilidades administrativas	
Víctor M. Martínez Bullé Goyri	[...] la responsabilidad administrativa es la relacionada estrictamente con el servicio público, con el cumplimiento de sus funciones y competencias, y surge precisamente del incumplimiento de las obligaciones propias de dicho servicio público legalmente establecidas. Ese incumplimiento es el que da ocasión al fincamiento de la responsabilidad y en su caso a la consecuente aplicación de las correspondientes sanciones administrativas.
Javier Solís Rodríguez	[...] la responsabilidad administrativa es aquella en la que incurren los servidores públicos cuando, en el desempeño de sus cargos, comisiones o empleos, su conducta contraviene alguna de las obligaciones [...] dejando de salvaguardar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen en el servicio público.

Fuente: Elaboración propia.¹³

Del estudio de los anteriores conceptos de responsabilidad administrativa, es que se puede establecer, que las responsabilidades administrativas son los actos u omisiones de servidores públicos que incumplen con las obligaciones que las normas que regulan

¹² *Martínez Bullé Goyri, Víctor Manuel*, “La responsabilidad administrativa de los servidores públicos y el medio ambiente”, en *varios autores, La Responsabilidad Jurídica en el Daño Ambiental*, México, UNAM, PEMEX, 1998, p. 124.

¹³ *Idem*, Solís Rodríguez, Javier, Consejo de la Judicatura Federal, Resposabilidad administrativa, Facultad Disciplinaria y Prescripción, consultado el 9 de agosto de 2019, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2499/36.pdf>.

su actuación establecen como obligatorias o en su caso son los actos que escapan a las facultades y atribuciones que dichas normas les confieren.

Como se puede ver, la responsabilidad administrativa es extensiva a todo servidor público del Estado, independientemente de si pertenece al poder ejecutivo, legislativo o judicial. Se hace esta aclaración en razón de que aquí se contemplaron a los servidores públicos responsables directamente de la precarización de los salarios mínimos generales en México, pero también se contempla a los funcionarios públicos que pudieran ser responsables indirectamente en la precarización de los referidos salarios, como los secretarios del trabajo y previsión social, diputados y senadores y el presidente de la república, inclusive los jueces del Poder Judicial que mediante sentencia hayan determinado negar la protección del derecho a un salario satisfactorio a determinada persona. Al respecto de la aplicabilidad de la responsabilidad administrativa a todo servidor público Agustín Gordillo señala los siguiente:

conviene advertir que de acuerdo con la división de las funciones estatales, no cualquier acto o hecho del Poder Judicial o del Poder Legislativo comportará la responsabilidad judicial o legislativa, respectivamente, sino que puede también existir responsabilidad administrativa por actos o hechos realizados por tales poderes. La responsabilidad así llamada “legislativa” se concreta, pues, en una responsabilidad por el daño causado por una ley del Congreso: Cualquier daño ocasionado por el Congreso o sus órganos a través de conductas que no comporten específicamente una “ley” en sentido formal, encuadrará así dentro del campo de la responsabilidad administrativa y no legislativa. Del mismo modo, la responsabilidad llamada judicial sólo existe como tal en la medida en que emerge de actos judiciales típicos; los daños que un órgano judicial realice en cumplimiento de funciones de tipo administrativo, darán lugar a la responsabilidad administrativa y no judicial. Es de mucha importancia advertir esta circunstancia, pues la responsabilidad estatal por actos

legislativos y judiciales stricto sensu puede considerarse mínima o prácticamente inexistente¹⁴ [...]

Las anteriores disertaciones sobre la prevalencia de la responsabilidad administrativa sobre las que se dan en sedes judiciales o legislativas deja claro que como ya se afirmó anteriormente, en el caso que aquí nos ocupa la existencia de responsabilidades administrativas por parte de los funcionarios en cargados dirigir la política de salarios mínimos generales en México, han incurrido en responsabilidades y faltas administrativas debido a que en primer lugar no han cumplido con lo establecido por la CPEUM en el ámbito de sus funciones y facultades.

2.2. Inactividad administrativa en la protección al poder adquisitivo del salario mínimo. Existen circunstancias teóricas académicas, legales o jurídicas y jurisprudenciales en las que se puede afirmar que un gobierno, sus instituciones y servidores públicos incurren en responsabilidades o faltas administrativas, derivadas de la omisión o inactividad administrativa en el ejercicio de sus funciones y atribuciones, lo cual puede afectar diferentes derechos de los administrados o gobernados, en este caso de los trabajadores. En el caso particular del problema aquí analizado, el derecho afectado es el del derecho a un salario mínimo satisfactorio o vital. Para reforzar nuestra investigación, a continuación, se estudia el contexto actual de la inactividad administrativa a la luz del derecho a un salario mínimo vital como derecho humano.

2.2.1. La inactividad administrativa

Pérez González y Nettel Barrera, hacen un estudio concreto sobre la inactividad administrativa, de forma general explican la inactividad administrativa de la siguiente manera:

El derecho administrativo es un ámbito de estudio que parte de la estructura jurídica que el legislador formaliza para desarrollar las competencias otorgadas a un determinado nivel de gobierno en el marco del federalismo. Las competencias

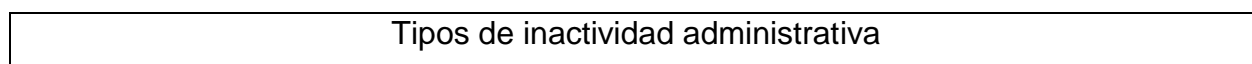
¹⁴ Gordillo Agustín, *Tratado de Derecho Administrativo y Obras Selectas, Tomo 8, Teoría General del Derecho Administrativo*, Buenos Aires ,Fundación De Derecho Administrativo, 2013, p. 539, 540. https://www.gordillo.com/pdf_tomo8/tomo8.pdf.

son, en definitiva, el marco dentro del cual podemos identificar las obligaciones fundamentales de actuación pública. En esta medida es que jurídicamente podemos exigir el cumplimiento de una determinada actividad. Se pueda o no configurar un derecho público subjetivo, lo cierto es que el ordenamiento prevé órdenes de actuación a las Administraciones, que coadyuvan a garantizar derechos en la medida que pueda identificarse una orden imperativa de actuación que no es cumplida con efectos de protección, ante tal incumplimiento, se actualiza una inactividad jurídicamente reprochable.¹⁵

Se puede afirmar entonces que la inactividad administrativa puede causar perjuicios a los ciudadanos, mismos que pueden resultar en responsabilidad administrativa por inactividad de los servidores públicos. Es de este punto del que partiremos para analizar las circunstancias en las que las autoridades responsables de la fijación del salario mínimo general en México, han optado por la inactividad administrativa a la hora de ejercer sus funciones y atribuciones, las cuales son principalmente hacer las gestiones necesarias para garantizar que el monto del salario mínimo general se ajuste a los estándares protectores de los derechos humanos en la materia, y de lo que establece la Constitución, tal y como se vio en el capítulo dos de este trabajo.

Antes de analizar cuáles son las circunstancias en las que los funcionarios públicos cometen la inactividad administrativa, y las jurisprudencias en las que se condena la inactividad administrativa, brevemente veremos cuáles son los tipos de inactividad administrativa jurídicamente reclamables a las autoridades. Existen diferentes clasificaciones de los tipos de inactividad administrativa, la que propone Nieto está estructurada de la siguiente manera (figura 3.4):

Figura 3.4. Tipos de inactividad administrativa



¹⁵ Pérez González, Edgar, Nettel Barrera, Alina, “El Derecho al Mínimo Vital Frente a la Inactividad Administrativa en la Protección de los Derechos Humanos”, Revista digital de Derecho Administrativo, México, 2018, núm. 19, primer semestre, p. 319. Consultado en: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/Deradm/article/view/5150/6438>. 01/11/2018.

a). Inactividad formal o silencial	se da dentro de un procedimiento administrativo en el que el particular solicita la ejecución de un acto administrativo.
b). Inactividad material negativa	esta se da al margen de un procedimiento administrativo, que será jurídica si falta un acto jurídico o fáctico porque no se produce una actuación material no condicionada por un acto administrativo.
c). Inactividad material positiva	se configura mediante pasividad o inactividad respecto a una situación o actividad ilegal.
d). Inactividad de efectos trilaterales	tiene lugar cuando esta repercute sobre el perjudicado en una relación bilateral y sobre los terceros interesados ¹⁶ .

Gómez Puente aporta otra clasificación de acuerdo a la naturaleza de la actuación que debió realizar la Administración en acatamiento a las disposiciones normativas que las regula, es decir, la siguiente clasificación se refiere a los deberes que los servidores públicos están obligados y facultados para efectuar y que en virtud de su incumplimiento se configuran los siguientes tipos de inactividad administrativa:

- Inactividad formal: por falta de una declaración jurídica legalmente debida, con distinto alcance. Se puede dar en tres tipos, la primera cuando hay Inactividad formal normativa, que se da por incumplir el deber legal de dictar normas o disposiciones de carácter general o inactividad reglamentaria; la segunda cuando hay Inactividad formal convencional que es la omisión de actividades de concertación, por faltar a un deber legal de concurrencia en una declaración jurídica plurilateral, o porque su actitud pasiva en una relación convencional sea contraria a su causa o interés público; finalmente la tercera, es la Inactividad

¹⁶ Nieto García, A., "La inactividad material de la Administración: veinticinco años después", en *DA*, 208, 1986, consultado en: pp. 11-64, consultado en: <https://revistasonline.inap.es/index.php?journal=DA&page=article&op=view&path%5B%5D=4913&path%5B%5D=4967>. 01/11/2018.

formal singular o procedimental que se configura cuando la falta de producción del acto administrativo legalmente obligatorio en ejercicio de una potestad administrativa distinta de la reglamentaria.

- Inactividad material: por la omisión o falta de realización de una actividad técnica, material o física de trascendencia externa a la Administración¹⁷.

De las dos clasificaciones podemos advertir que efectivamente la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) y sus funcionarios públicos empezando por su presidente, durante años han optado por la inactividad administrativa en primer lugar del tipo formal normativa, pues mediante sus resoluciones en las que han fijado el salario mínimo general, aproximadamente en las últimas tres décadas, lo han hecho siempre por debajo de la línea de bienestar que publica, el CONEVAL, el INEGI y otras instituciones académicas como la UNAM. Esto se enmarca perfectamente en este tipo de inactividad administrativa, esto en atención a que las resoluciones de la CONASAMI son disposiciones de carácter general y su contenido afecta o beneficia directamente a los administrados, en este caso a los ciudadanos que perciben un salario mínimo.

Por otro lado el contenido de las resoluciones de la CONASAMI, también puede enmarcarse en una inactividad formal convencional, por su actitud pasiva en una relación convencional que esta ordenada en la CPEUM y en la Ley Federal del Trabajo, ordenamientos legales que estipulan y ordenan que la CONASAMI debe hacer las gestiones necesarias para que el poder adquisitivo del salario mínimo general sea el necesario para garantizar los derechos económicos de los trabajadores que perciben dicho salario. Para finalizar el estudio de las responsabilidades administrativas citamos más que un concepto de responsabilidad administrativa, una breve explicación que da cuenta de la existencia de responsabilidades administrativas cometidas por los funcionarios públicos que hemos mencionado, los cuales son integrantes tanto del poder

¹⁷ Gómez Puente, M., "Responsabilidad por inactividad de la Administración", en *DA*, 237-238, 1994, pp. 139-204., consultado en: <https://revistasonline.inap.es/index.php?journal=DA&page=article&op=view&path%5B%5D=5352&path%5B%5D=5406>. 01/11/2018.

ejecutivo y legislativo. Otra explicación que puede resultar útil para comprender mejor la responsabilidad administrativa por omisión o por inactividad es la siguiente:

La mera actitud pasiva de un sujeto sólo constituye un hecho omisivo cuando puede ser identificada con la ausencia de una actuación concreta que resulta debida con referencia a una determinada situación objetiva o subjetiva. Por eso, la responsabilidad por omisión es siempre una responsabilidad por inactividad, por infracción de un deber legal de obrar establecido en interés ajeno. Esta vinculación legal es la que permite distinguir la omisión dañosa de cualquier no hacer administrativo al que pretendiera imputarse un resultado perjudicial. Y esa vinculación presume la idea de culpabilidad en la omisión para que surja la responsabilidad.¹⁸

Por ende, la hipótesis planteada es que los servidores públicos encargados de fijar directa o indirectamente el monto de los salarios mínimos generales en México, han violado diferentes ordenamientos de carácter nacional e internacional vigentes para México a la hora de establecer el monto de los mismos, pues como se argumenta desde 1992 no se han tomado las medidas, acciones o políticas oportunas para detener la pérdida del poder adquisitivo de los salarios mínimos generales en México, lo que ha dejado como consecuencia la violación a los derechos económicos, sociales y culturales de los trabajadores que los perciben. Dichos derechos están reconocidos en la CPEUM y el PIDESC, cuestión que ha generado niveles alarmantes de pobreza, desigualdad social y descomposición social en diferentes aspectos.

2.3. Medios de defensa contra las resoluciones de la CONASAMI y la inactividad administrativa en la política de salarios mínimos generales

Expuesta la parte objetiva y subjetiva del derecho a un salario mínimo satisfactorio, no se omiten los medios de defensa que tienen los trabajadores, sociedad e incluso la propia autoridad para defender dicho derecho, como es el caso del recurso contencioso administrativo, que es útil para impugnar o atacar actos administrativos, al cual nos referiremos como medio de defensa ante las resoluciones de la CONASAMI que fijan

¹⁸ *Idem.*

SMG no satisfactorios. Por otro lado, se estudia el procedimiento interno que establece la LFT para impugnar o reclamar cuestiones que se determinen por medio de las resoluciones de la CONASAMI; El amparo indirecto; el juicio político y la acción de inconstitucionalidad.

2.3.1. Procedimiento en LFT para impugnar resoluciones de la CONASAMI

Como se puede ver en el apéndice 1, dentro del procedimiento para fijar los salarios mínimos generales que contempla la LFT, no se establece procedimiento ni recurso alguno para que los trabajadores inconformes impugnen la resolución de la CONASAMI o su caso repongan el procedimiento para negociar o determinar los salarios mínimos generales cuando consideren que los que fijo la CONASAMI son insatisfactorios constitucionalmente. Por lo que una de las propuestas que se hace en la presente, es establecer en la LFT un procedimiento especial para impugnar, suspender o reponer el procedimiento de fijación de los salarios mínimos generales que mediante resolución de la CONASAME se determinan.

No obstante, lo anterior, a continuación, se estudian los medios de defensa existentes que pueden llegar a ser procedentes en teoría para defender y proteger el derecho a un salario mínimo satisfactorio y a su vez proteger el poder adquisitivo de los salarios mínimos generales.

2.3.2. Juicio contencioso administrativo federal

La Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo vigente, establece en su artículo 2, que el juicio contencioso administrativo federal (JCAF), procede contra las resoluciones administrativas definitivas que establece la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa (ahora Ley Orgánica del tribunal federal de justicia administrativa).¹⁹ El artículo en comento dicta también que el JCAF procede contra los actos administrativos, decretos y acuerdos de carácter general, diversos a los

¹⁹ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Orgánica del tribunal federal de justicia administrativa, artículo 2, Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo, consultada el 5 de agosto de 2019, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lfpca.htm>

reglamentos, cuando sean autoaplicativos o cuando el interesado los controvierta en unión del primer acto de aplicación.

En cuanto a las resoluciones administrativas definitivas a que se refiere el párrafo anterior, la LOTFJA en su artículo 3 establece que el Tribunal Federal de Justicia Administrativa conocerá de los juicios que se promuevan contra las resoluciones definitivas, actos administrativos y procedimientos como lo refiere dicho artículo su fracción I:

- I. Los decretos y acuerdos de carácter general, diversos a los reglamentos, cuando sean autoaplicativos o cuando el interesado los controvierta con motivo de su primer acto de aplicación;²⁰ [...]

Como se puede ver, de acuerdo a los preceptos antes citados, se puede encuadrar a las resoluciones de la CONASAMI que fijan los salarios mínimos generales como resoluciones definitivas, y a su vez como actos administrativos. Dichas resoluciones son de carácter general y autoaplicativas, por lo que, de acuerdo a las leyes citadas, se puede decir que el juicio contencioso administrativo es procedente para efectos de demandar la violación del derecho constitucional a percibir un salario mínimo general satisfactorio, que se da mediante las resoluciones de la CONASAMI, siempre y cuando el recurso se promueva en los términos de tiempo y forma establecidos.

2.3.3. El amparo indirecto

La CPEUM en su artículo 103 fracción I, dispone que Los Tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite por normas generales, actos u omisiones de la autoridad que violen los derechos humanos reconocidos y las garantías otorgadas para su protección por esta Constitución, así como por los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.²¹ En atención a lo anterior los Tribunales de la Federación son competentes para conocer de los efectos de carácter general que generan las

²⁰ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Orgánica del tribunal federal de justicia administrativa, artículo 3 fracción I, consultado el 5 de agosto de 2019, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lotfja.htm>.

²¹ Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 103, consultado el 27 de agosto de 2018, artículo 89, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf.

resoluciones de la CONASAMI, en las cuales se materializan sus actos u omisiones administrativas en la fijación de los salarios mínimos generales.

Por otro lado, el artículo constitucional 107, fracción IV, hace referencia a la procedencia del amparo en materia administrativa, contra actos u omisiones que provengan de autoridades distintas de los tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, y que causen agravio no reparable mediante algún medio de defensa legal.²² Lo que establece el precepto constitucional antes citado enmarca también las resoluciones de la CONASAMI, pues esta institución es una autoridad distinta a los tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, y mediante las resoluciones en las que fija salarios mínimos generales insatisfactorios, ha causado agravio no reparable mediante algún medio de defensa legal a los trabajadores que perciben un salario mínimo general, pues como ya se dijo, la LFT no establece recurso alguno contra las resoluciones que determinan los salarios mínimos generales.

De igual forma el mismo artículo constitucional 107, fracción VII determina que el amparo procede contra actos u omisiones de autoridad administrativa, el cual se interpondrá ante el Juez de Distrito bajo cuya jurisdicción se encuentre el lugar en que el acto reclamado se ejecute o trate de ejecutarse. A su vez en la fracción VIII, dispone que contra las sentencias que pronuncien en amparo los Jueces de Distrito o los Tribunales Unitarios de Circuito procede el recurso de revisión, del cual conocerá la Suprema Corte de Justicia.²³ En el caso que aquí se estudia, la CONASAMI representada e integrada por los miembros del Consejo de Representantes, es una autoridad administrativa, por lo que procede el juicio de amparo indirecto, en términos de la ley de amparo, como se ve a continuación.

La ley amparo en su artículo 107, fracción I, establece que el amparo indirecto procede contra normas generales que por su sola entrada en vigor o con motivo del primer acto de su aplicación causen perjuicio al quejoso. Por normas generales el referido artículo en lo que interesa en el presente, establece en el inciso (g) que son normas de carácter general los decretos, acuerdos y todo tipo de resoluciones de observancia

²² *Idem*, artículo 107.

²³ *Idem*.

general. Además, la fracción II dice que también procede contra actos u omisiones que provengan de autoridades distintas de los tribunales judiciales, administrativos o del trabajo;²⁴ [...].

En los términos de los anteriores preceptos citados, es que se puede determinar que procede el amparo indirecto contra las resoluciones que emite la CONASAMI al fijar el monto de los salarios mínimos generales por debajo del costo de la canasta básica alimentaria. Pues al hacerlo viola diferentes derechos humanos, especialmente, el derecho a un salario mínimo general satisfactorio, el cual está reconocido como ya se dijo por la CPEUM y por el PIDESC.

2.3.4. El juicio político

El juicio político es un procedimiento de orden constitucional que efectúan las cámaras del Congreso de la Unión, la Cámara de Diputados como órgano de acusación y la Cámara de Senadores como órgano de sentencia. Esto cuando los actos u omisiones de los servidores públicos señalados por el artículo 110 de la CPEUM sean en perjuicio de los intereses públicos fundamentales, por violaciones graves a la Constitución, a las Leyes Federales que de ella emanen, por el manejo indebido de fondos y recursos federales.²⁵

El artículo 109 constitucional dispone que los servidores públicos y particulares que incurran en responsabilidad frente al Estado, serán sancionados conforme a lo dispuesto en la CPEUM y las normas que regulen en la materia. La fracción I del mencionado artículo establece que mediante juicio político se impondrán las sanciones indicadas en el artículo 110 a los servidores públicos señalados en el mismo precepto, cuando en el ejercicio de sus funciones incurran en actos u omisiones que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales o de su buen despacho.²⁶

²⁴ Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, LEY de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 107, consultado el 9 de agosto de 2019, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lamp.htm>.

²⁵ Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 110, consultado el 27 de agosto de 2018, artículo 89, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf.

²⁶ *Idem*.

Se entiende que el monto de los salarios mínimos es de interés público fundamental, pues dichos salarios determinan el poder de compra de las personas que los perciben y a su vez el grado en que mediante dichos salarios puedan satisfacer sus necesidades básicas humanas y de sus familias. Por eso debe haber un equilibrio en el actuar de los funcionarios responsables de fijar el monto de los SMG, y no inclinar la balanza únicamente al desarrollo económico por medio del costo de la mano de obra barata, pues como ha sucedido esa estrategia genera empleos mal remunerados que violan el derecho a un salario satisfactorio, por lo que se debe incursionar en otro tipo de estrategias para atraer inversión extranjera, como las que se pueden desarrollar en materia fiscal, turística u otras.

Por otro lado, el buen despacho de los funcionarios que desde 1992 han presidido la CONASAMI, han dejado mucho que desear con respecto a los niveles del poder adquisitivo de los SMG, su valor real y su posición en comparación a los países con economías similares miembros de la OCDE y de ALC, como ha quedado documentado aquí.

Continuando con la procedencia del juicio político que procede contra servidores públicos encargados directamente de la determinación del monto de los SMG o de los que indirectamente tienen facultades y atribuciones para fijar la política de los SMG, el artículo 110 constitucional dispone que podrán ser sujetos de juicio político los senadores y diputados al Congreso de la Unión, los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los consejeros de la Judicatura Federal, los secretarios de Despacho, el Fiscal General de la República, los magistrados de Circuito y jueces de Distrito, el consejero Presidente, los consejeros electorales y el secretario ejecutivo del Instituto Nacional Electoral, los magistrados del Tribunal Electoral, los integrantes de los órganos constitucionales autónomos, los directores generales y sus equivalentes de los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, sociedades y asociaciones asimiladas a éstas y fideicomisos públicos.²⁷

²⁷ *Idem.*

En consecuencia, de lo anterior, como quedo especificado en el capítulo II de la presente, la CONASAMI es un organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, por ende, contra los miembros del Consejo de Representantes de la CONASAMI y los directores de la Dirección técnica de la misma, procede el juicio político en los casos en los que, por medio de sus resoluciones, actos administrativos u omisiones, determinen montos inconstitucionales como salarios mínimos generales. Sobra decir que el juicio político procede contra las omisiones de todos los servidores públicos que tengan facultades para inferir o modificar la política de los salarios mínimos generales en México.

La Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos especifica como motivos de juicio: i) el ataque a las instituciones democráticas; ii) el ataque a la forma de gobierno republicano, representativo, federal; iii) las violaciones a los derechos humanos; iv) el ataque a la libertad de sufragio; v) la usurpación de atribuciones; vi) cualquier infracción a la Constitución o a las leyes federales cuando cause perjuicios graves a la Federación, a uno o varios Estados de la misma o de la sociedad, o motive algún trastorno en el funcionamiento normal de las instituciones; vii) las omisiones de carácter grave, en los términos de la fracción anterior; y, viii) las violaciones sistemáticas o graves a los planes, programas y presupuestos de la Administración Pública Federal.

Es importante destacar que cualquier ciudadano podrá formular por escrito una denuncia contra un servidor público ante la Cámara de Diputados por las conductas antes señaladas. El juicio político sólo podrá interponerse durante el tiempo que le servidor público desempeñe su empleo, cargo o comisión, o en su caso, un año después de la conclusión de sus funciones. Las sanciones se aplicarán en un plazo no mayor de un año, a partir de iniciado el procedimiento. Cuando la resolución que se dicte en el juicio político sea condenatoria, se sancionará al servidor público con la destitución de su cargo cuando aún ostente el mismo. Podrá también imponerse inhabilitación para el ejercicio de empleos, cargos o comisiones en el servicio público desde un año hasta veinte años.²⁸

El juicio político es un medio de defensa idóneo en el caso de las omisiones o actos administrativos de todo servidor público que incumpla con sus deberes

²⁸ Gobierno de Mexico, Juicio Político, Sistema de información legislativa, <http://sil.gobernacion.gob.mx/Glosario/definicionpop.php?ID=138>.

constitucionales y los que se establecen en las normas que regulen su actuar. Sin embargo, este medio de defensa no es idóneo para suspender o impugnar las resoluciones de la CONASAMI, pero sí para denunciar y castigar a los servidores públicos que tengan facultades directas para determinar el monto de los salarios mínimos o en su caso los que tengan atribuciones que les permitan modificar o mejorar la política de salarios mínimos generales en México.

2.3.5. La acción de inconstitucionalidad.

La acción de inconstitucionalidad es un medio de defensa que ejercen en representación de los ciudadanos mexicanos, los integrantes del Congreso de la Unión, los miembros de legislaturas de los Estados, el fiscal general de la República, y los partidos políticos con registro en el Instituto Nacional Electoral. La SCJN la define de como sigue:

Es, en efecto, un procedimiento porque al no requerir una controversia entre partes, no se surten los momentos procesales típicos. No es otra cosa que el análisis abstracto de cualquier norma general que órganos legislativos minoritarios, partidos políticos y el procurador general de la república solicitan al máximo tribunal, sobre la base de que hay una posible contradicción entre una norma de carácter general o un tratado internacional y la Constitución Política.²⁹

Del criterio anterior y de lo establecido por el artículos 110 de la CPEUM, es que se puede decir que las resoluciones que ha emitido la CONASAMI en las que ha fijado o determinado salarios mínimos generales contrarios a los que establece la CPEUM en su artículo 123, fracción VI, párrafo segundo, al ser emitidas por un órgano descentralizado como lo es la CONASAMI, en su momento fueron susceptibles de ser invalidadas mediante el la acción de inconstitucionalidad.

²⁹ Poder Judicial de la Federación, ¿Qué son las Acciones de Inconstitucionalidad?, México, SCJN, 2014, p. 20.

CAPÍTULO IV JURISPRUDENCIA INTERNACIONAL, NACIONAL,
RECOMENDACIONES Y ACCIONES QUE PROTEGEN EL DERECHO A UN SALARIO
MÍNIMO SATISFACTORIO

CAPÍTULO IV JURISPRUDENCIA INTERNACIONAL, NACIONAL, RECOMENDACIONES Y ACCIONES QUE PROTEGEN EL DERECHO A UN SALARIO MÍNIMO SATISFACTORIO

El presente capítulo tiene como objetivo contemplar precedentes que protegen el derecho humano a un salario mínimo satisfactorio (remunerador, vital, justo) consagrado en la DUDU, en el PIDESC, en la CPEUM, en la LFT y en los tratados y convenios internacionales de la materia. Se contempla para ello, la jurisprudencia de carácter internacional tanto de cortes internacionales como de cortes constitucionales de diferentes países; la jurisprudencia nacional que versa sobre la protección al poder adquisitivo de los salarios mínimos generales y derecho humano a un salario mínimo satisfactorio; las recomendaciones de carácter internacional y nacional emitidas por órganos e instituciones defensoras de derechos de los trabajadores y de los derechos humanos; y finalmente se contemplan las acciones que se ha efectuado el Estado Mexicano para garantizar el derecho humano a un salarios mínimo general satisfactorio.

1. Jurisprudencia internacional que protegen el derecho a un salario mínimo satisfactorio

La protección jurisdiccional de los derechos económicos, sociales y culturales actualmente aún se encuentra en consolidación, ya que estos derechos tienen una limitante, que es la disponibilidad económica y estructural que tiene cada país para garantizarlos, es decir, se supone que esos derechos podrán ser garantizados en la medida en que el gobierno tenga los medios económicos e institucionales para asegurar a sus ciudadanos dichos derechos.

No obstante, lo anterior, afortunadamente en algunos países ya se pueden encontrar casos en los que el Estado mediante sus órganos jurisdiccionales empieza a proteger de mejor manera los DESC. Un ejemplo que captura la atención se dio en Argentina, donde una resolución de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), respalda en aplicación directa de disposiciones contenidas en tratados internacionales en pro de los trabajadores, dictó un pronunciamiento en el caso “Municipalidad de Salta/

Recurso de Hecho” del 18 de junio de 2013, en el cual estableció lo siguiente (figura 3.3) con respecto al derecho a un salario satisfactorio o vital:

Figura 3.3 La Jurisprudencia Argentina y el derecho a un salario digno

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en materia de derechos económicos, sociales y culturales.	
Sentencia de la Corte	
Hechos	En el año 2003, la Municipalidad de la Ciudad de Salta dictó el decreto 5/2003 mediante el cual se dispuso una reducción en las remuneraciones de los agentes municipales, fundamentando esta decisión en la situación de emergencia general declarada en el municipio en virtud de su adhesión a la normativa de emergencia provincial y nacional. Dicha reducción provocó que en los sueldos de los agentes municipales con quince años de antigüedad las disminuciones alcanzaran el 34,3% para el escalafón profesional, 20,80% para el escalafón general, 19,80% para el escalafón oficial y 18,30% para el escalafón de servicios generales
Normativa internacional	Convención Americana de Derechos Humanos (en adelante también CADH, Pacto de San José), el Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (N.º 87) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Convenio N° 87), el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). ¹
Principales cuestiones abordadas por la Corte	
La libertad sindical	“Para la Corte, la libertad sindical es un principio arquitectónico que tiene apoyo jurídico tanto en normas jurídicas internas como internacionales. Entre las primeras destaca el artículo 14 bis de la Constitución Nacional. En cuanto a las internacionales, subraya la existencia un muy comprensivo corpus iuris proveniente del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que goza de jerarquía constitucional en los términos del artículo 75 inciso 22), haciendo especial referencia la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 16), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Convenio N° 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (artículos 8.3 y 22.3).”
El trabajador como sujeto preferente de	“La sentencia destaca diversos conceptos como el derecho a tener una vida digna (su significado y alcance), el derecho al salario (referido al derecho a tener un trabajo digno) que se vincula tanto a la protección de

¹ Todos estos instrumentos se caracterizan por ser tratados internacionales ratificados por Argentina lo que implica que las disposiciones contenidas en ellos son obligatorias para el país. Amén de ello cabe destacar que tanto la CADH como los Pactos de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales conforman el bloque de constitucionalidad al haber sido receptados en el artículo 75 inciso 22) de la Constitución Nacional. *Idem*.

<p>tutela. El salario: alcances.</p>	<p>la familia del trabajador como al desarrollo integral del trabajador como ser humano. Para la Corte, ganarse la vida es obtener, como mínimo, lo necesario para acceder a la salud; a la educación; a la cultura; a un nivel de vida adecuado, lo cual incluye, ínter alía, alimento adecuado, vivienda adecuada y vestido adecuado; al descanso, entre muchos otros bienes del terreno de los derechos humanos económicos, sociales y culturales. El salario es el medio indispensable para lograr ese fin, medio que no sólo sirve para ello, sino que también comprende el ejercicio de los derechos humanos civiles y políticos, desde el momento en que, conforme al ya universalmente consolidado principio de interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos, el antedicho ejercicio es “imposible” sin el goce paralelo de los derechos económicos, sociales y culturales, principio afirmado en “los planos no sólo doctrinal sino también operativo, o sea, tanto en la doctrina como en la hermenéutica y la aplicación de los derechos humanos”. Estas consideraciones, al comprender a la familia del empleado, permiten vincular la presente problemática con la “protección integral” de aquélla”.²</p>
<p style="text-align: center;">Principios de jerarquía constitucional “La Corte destaca en el fallo principios que gozan de garantía constitucional, la tutela constitucional que protege al trabajador, la justicia social, el principio de progresividad y el derecho todo trabajador a tener seguridad económica.”</p>	
<p>El trabajador como sujeto de preferente tutela constitucional</p>	<p>“Para la Corte, el trabajador es sujeto de “preferente tutela constitucional”, gozando de la “protección especial” del Estado, según lo expone la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, adoptada como Declaración de los derechos sociales del trabajador (artículo 2.a), la cual ampara a los trabajadores “de toda clase” y sirve para la adecuada</p>

² La Corte sostiene que la remuneración o salario se encuentra íntimamente vinculado al derecho del trabajador a ganarse la vida, pero una “vida digna”, como con toda justeza lo prescriben los artículos 7.a.II del PIDESC, 23.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (todos de ellos de jerarquía constitucional) y el artículo 14 bis de la Constitución Nacional. Sobre este particular recuerda que tal como lo sostiene el intérprete más autorizado del PIDESC en el plano internacional, esto es, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante también el Comité o CDESC), sólo es calificable de “trabajo digno” el que “respeto los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de [...] remuneración”. En definitiva, el trabajo significa, en toda su trascendencia, un medio para que, el que lo presta, “logre sus aspiraciones, en aras de alcanzar su desarrollo integral como ser humano”. *Idem*.

	interpretación y el desarrollo de las normas de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.”
La justicia social	“La justicia social, cuyo significado es “la justicia en su más alta expresión”, no tiene otro norte que alcanzar el “bienestar”, esto es, “las condiciones de vida mediante las cuales es posible a la persona humana desarrollarse conforme con su excelsa dignidad. Es una derivación directa de la Constitución histórica, pues el Preámbulo proclama el aseguramiento del “bienestar general”; se ha visto reafirmada y reforzada por las reformas, de 1957, al recoger las tendencias del llamado constitucionalismo social, y de 1994, para la cual lo que cuenta es el “desarrollo humano” y el “progreso económico con justicia social”
Principio de progresividad	“Los derechos económicos, sociales y culturales se caracterizan por encontrarse intrínsecamente ligados al concepto de desarrollo progresivo. Esto supone que el goce pleno de esta clase de derechos se va a lograr de manera paulatina a medida que los Estados dispongan de los recursos necesarios para garantizar el goce de esta clase de derechos. Justamente esta condición fue la que se tuvo en cuenta históricamente a la hora de determinar si un derecho era de tipo civil y político o bien un derecho económico, social y cultural, siendo por tanto esta distinción arbitraria y dependiente de la discrecionalidad de los Estados que negociaron los primeros instrumentos de derechos humanos. Cuando los Estados ratifican los tratados de derechos económicos, sociales y culturales asumen una serie de compromisos tendientes al logro del goce pleno de estos derechos. Así el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales ha señalado que los Estados parte del PIDESC asumen obligaciones de comportamiento y de resultado.”
Seguridad Económica	“La aludida realización en la persona del empleado del “derecho a perseguir su bienestar material” por intermedio del trabajo asalariado, ha de estar rodeada, entre otras condiciones, de “seguridad económica”, según lo impone a los miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración de los Fines y Objetivos de esta institución, del 10 de mayo de 1944, llamada Declaración de Filadelfia (artículo II.a). Luego, si bien los Estados tienen un margen en el que pueden ejercer su criterio para cumplir con el arto 2.1 del PIDESC, no por ello esta norma deja de imponerles claramente la obligación de adoptar las medidas que sean necesarias para velar por que todas las personas queden protegidas frente a la “inseguridad en el empleo”. Después de todo, el salario al que tenían derecho los empleados del municipio salteño no era otro que el que éste mismo justipreció como retributivo del esfuerzo e importancia de las tareas desarrolladas por aquéllos.”
Principios estructurales del Derecho Internacional de los derechos humanos constitucionalizados	
Obligación de garantizar los derechos	“La primera obligación que asume todo Estado al ratificar un tratado de derechos humanos es el deber de garantizar los derechos contenidos en

	ese instrumento. Esto significa que el Estado asume un deber positivo ya que implica la obligación del Estado de tomar todas las medidas necesarias para remover los obstáculos que puedan existir para que los individuos puedan disfrutar los derechos consagrados en el Pacto. Este deber del Estado supone que todo el aparato gubernamental está organizado de manera tal que sus órganos sean capaces de asegurar jurídicamente a los individuos bajo su jurisdicción el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos.”
Deber de adoptar medidas legislativas	“Consecuencia de esta obligación de garantía es el deber del Estado de adoptar medidas legislativas, judiciales, administrativas y de cualquier otra índole que sean necesarias para cumplir sus obligaciones. Constituye una obligación de efecto inmediato y supone que si al momento de ratificar la convención, no existen normas de derecho interno que protejan determinado derecho, el Estado debe introducir los cambios necesarios para garantizarlo de conformidad con el tratado. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que las disposiciones de derecho interno que sirvan a este fin han de ser efectivas (principio del <i>effet utile</i>), lo que significa que el Estado debe adoptar todas las medidas necesarias para que lo establecido en la Convención será realmente cumplido. Consecuentemente este deber supone la adopción de medidas en dos vertientes. Por una parte, la supresión de las normas y prácticas de cualquier naturaleza que entrañen violación de las garantías previstas en la Convención. Por la otra, la expedición de normas y el desarrollo de prácticas conducentes a la efectiva observancia de dichas garantías”. ³
Principio pro homine	“El principio pro homine o principio pro persona constituye una regla de interpretación en materia del Derecho Internacional de los Derechos Humanos que tiene por objetivo privilegiar, preferir, seleccionar, favorecer, tutelar y, por lo tanto, a adoptar la aplicación de la norma que mejor proteja los derechos fundamentales del ser humano. La aplicación de este principio tiene lugar cuando existen dudas acerca de la interpretación que debe asignarse a una norma y supone que debe realizarse la interpretación más favorable a los derechos de la persona afectada.”
Consideraciones finales	
“la importancia de esta sentencia de la CSJN radica en la utilización de normativa internacional para interpretar y determinar el alcance de los derechos humanos contenidos en la Constitución Nacional. De esta manera la CSJN le da un contenido específico a los derechos económicos, sociales y culturales contemplados en el artículo 14 bis conforme a las obligaciones internacionales asumidas por Argentina. En este sentido este fallo de la Corte resalta la trascendencia del derecho	

³ Con relación al caso concreto la CSJN ha señalado: el deber (positivo) de “adoptar medidas positivas, concretas y orientadas a la satisfacción del derecho a una vida digna”, mayormente cuando el derecho al trabajo exige la formulación y aplicación por los Estados Partes de una política en materia de empleo con miras a “elevar el nivel de vida”, lo cual especifica la obligación general de asegurar el derecho de las personas “a una mejora continua de las condiciones de existencia”. *Idem*.

internacional como normativa directamente aplicable en el ámbito interno, ya que funciona como mecanismo interpretativo y complementario de las normas constitucionales.”

Fuente: Elaboración propia con información consultada en María Pilar Llorens y Arturo Santiago Pagliari, “La Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales a Veinte Años de la Reforma Constitucional”, consultado el 30 de julio de 2019, https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/35208/CONICET_Digital_Nro.fc60e5c8-2817-429c-860a-5ccb6efea0c5_B.pdf?sequence=5&isAllowed=y.

La sentencia antes plasmada invoca otras sentencias de carácter internacional y nacionales relacionadas con el derecho al salario mínimo vital y la responsabilidad administrativa de los Estados a garantizarlo, que han ratificado los instrumentos internacionales que protegen los derechos humanos (DESC) y los derechos de los trabajadores (instrumentos legales de la OIT). Precedentes como el anterior, son parte de un paradigma que está en favor de respetar y hacer cumplir los derechos humanos que están reconocidos a nivel internacional, como es el caso de los DESC.

2. Jurisprudencia nacional que tiende a la protección del derecho a un salario mínimo satisfactorio

En el campo del derecho laboral como en el del derecho administrativo y en cualquier materia del derecho la jurisprudencia es una fuente indiscutible del derecho, ya que es la última instancia para aplicar la cualquier ley cuando existe controversia sobre su aplicación o interpretación a un caso o problemática en particular. EL caso del derecho a un mínimo vital no es excepción, pues existen criterios jurisprudenciales tanto de carácter nacional como internacional que han establecido que el derecho a un mínimo vital asiste a toda persona a cargo del Estado, ya sea por medio de políticas sociales o mediante el empleo con una remuneración que garantice las necesidades básicas de las personas.

En México por ejemplo en 2012 la SCJN establece lo siguiente respecto al mínimo vital:

DERECHO AL MÍNIMO VITAL. CONCEPTO, ALCANCES E INTERPRETACIÓN POR EL JUZGADOR. En el orden constitucional mexicano, el derecho al "mínimo vital" o "mínimo existencial", el cual ha sido concebido como un derecho fundamental que se apoya en los principios del

Estado social de derecho, dignidad humana, solidaridad y protección de ciertos bienes constitucionales, cobra vigencia a partir de la interpretación sistemática de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente en sus artículos 1o., 3o., 4o., 13, 25, 27, 31, fracción IV, y 123; aunado al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", suscritos por México y constitutivos del bloque de constitucionalidad, y conformados por la satisfacción y protección de diversas prerrogativas que, en su conjunto o unidad, forman la base o punto de partida desde la cual el individuo cuenta con las condiciones mínimas para desarrollar un plan de vida autónomo y de participación activa en la vida democrática del Estado (educación, vivienda, salud, salario digno, seguridad social, medio ambiente, etcétera.), por lo que se erige como un presupuesto del Estado democrático de derecho, pues si se carece de este mínimo básico, las coordenadas centrales del orden constitucional carecen de sentido. Al respecto, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas, en la Observación General No. 3 de 1990, ha establecido: "la obligación mínima generalmente es determinada al observar las necesidades del grupo más vulnerable que tiene derecho a la protección del derecho en cuestión.". Así, la intersección entre la potestad estatal y el entramado de derechos y libertades fundamentales, en su connotación de interdependientes e indivisibles, fija la determinación de un mínimo de subsistencia digna y autónoma constitucionalmente protegida, que es el universal para sujetos de la misma clase y con expectativas de progresividad en lo concerniente a prestaciones. En este orden de ideas, este parámetro constituye el derecho al mínimo vital, el cual coincide con las competencias, condiciones básicas y prestaciones sociales necesarias para que la persona pueda llevar una vida libre del temor y de las cargas de

la miseria o de necesidades insatisfechas que limiten sus libertades, de tal manera que este derecho abarca todas las medidas positivas o negativas necesarias para evitar que la persona se vea inconstitucionalmente reducida en su valor intrínseco como ser humano, por no contar con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna. Aunado a lo anterior, el mínimo vital es un concepto jurídico indeterminado que exige confrontar la realidad con los valores y fines de los derechos sociales, siendo necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, pues a partir de tales elementos, es que su contenido se ve definido, al ser contextualizado con los hechos del caso; por consiguiente, al igual que todos los conceptos jurídicos indeterminados, requiere ser interpretado por el juzgador, tomando en consideración los elementos necesarios para su aplicación adecuada a casos particulares, por lo que debe estimarse que el concepto no se reduce a una perspectiva cuantitativa, sino que por el contrario, es cualitativa, toda vez que su contenido va en función de las condiciones particulares de cada persona, de esta manera cada gobernado tiene un mínimo vital diferente; esto es, el análisis de este derecho implica determinar, de manera casuística, en qué medida se vulnera por carecer de recursos materiales bajo las condiciones propias del caso.⁴

En el caso del anterior criterio jurisprudencial se reconoce ampliamente el derecho que tiene toda persona al mínimo vital, en función de lo que establecen la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", vigentes en México.

⁴ 2002743. I.4o.A.12 K (10a.). Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XVII, Febrero de 2013, Pág. 1345, <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/2002/2002743.pdf>.

Sin embargo, se advierte que se debe considerar que el citado criterio finalmente expone una mala interpretación de los importantes instrumentos legales antes referidos, pues al decir que por ser el derecho al mínimo vital es un concepto jurídico indeterminado y que requiere ser interpretado por el juzgador, tomando en consideración los elementos necesarios para su aplicación adecuada a casos particulares, y que además cada gobernado tiene un mínimo vital diferente.

La citada jurisprudencia no toma en cuenta que el Estado mexicano y la mayoría de los gobiernos en el mundo, cuentan con instituciones especializadas y dedicadas a determinar el costo de las necesidades básicas de las personas (costo de la vida). En el caso de México por ejemplo el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) se encarga de llevar los registros del nivel de pobreza en México y de determinar por medio de estudios especializados el costo de la alimentación por persona. Además de instituciones como la Procuraduría Federal del Consumidor PROFECO que se encarga de salvaguardar los derechos del consumidor. Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) por medio de la publicación del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) registra la mayor parte del costo de los productos y servicios básicos de las personas.

Aunado a ese aparato estadístico México también cuenta con la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), que se encarga de hacer los estudios e investigaciones necesarias para establecer el salario mínimo general y los salarios mínimos profesionales en México, con el objetivo de que dichos salarios garanticen a todo trabajador y a su familia sus necesidades básicas. Con toda esa información el gobierno tiene los elementos para establecer cuál es la cantidad mínima de recursos económicos que requiere una persona para garantizar sus necesidades básicas.

3. Recomendaciones internacionales que establece el derecho a un salario mínimo satisfactorio

Las autoridades en México violan el convenio internacional del que forma parte el Estado Mexicano, dentro de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), institución que dirigió una recomendación a los países en desarrollo entre ellos México, denominada

“Recomendación Número 135, sobre la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, Adopción: Ginebra, 54ª reunión CIT (22 junio 1970) - Estatus: Instrumento actualizado.” En la que en su numeral II, da los criterios para la determinación del nivel de salarios mínimos, y son los siguientes:

3. Para la determinación del nivel de los salarios mínimos se deberían tener en cuenta, en particular, los siguientes criterios:

- (a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias;
- (b) el nivel general de salarios en el país;
- (c) el costo de la vida y sus variaciones;
- (d) las prestaciones de seguridad social;
- (e) el nivel de vida relativo de otros grupos sociales; (f) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.⁵

De los anteriores factores que se deben tomar en cuenta para determinar el monto de los SMG, sin duda uno de los más importantes es el de las necesidades de los trabajadores y de sus familias, cuestión que como se vio, no se ha visto reflejada en la comparación del monto promedio de los SMG y el costo de la canasta básica alimentaria, o lo que es lo mismo la línea de bienestar o de pobreza, que el CONEVAL Y el INEGI en conjunto establecen cada año desde 1992. Sin embargo, lo que establecen dichas instituciones en sobre el costo de la vida en México, no resulta ser vinculante u obligatorio para la CONASAMI a la hora de determinar los salarios mínimos, por lo que la línea de bienestar resulta ser un mero dato informativo.

Al respecto de lo anterior se considera que una propuesta viable para fijar los SMG, sería que las determinaciones del costo de la canasta básica, como las que publica el CONEVAL y el INEGI, sean vinculantes y obligatorias en un grado considerable a las determinaciones de la CONASAMI, tomando en cuenta que los SMG ya no tienen ataduras ajenas a su naturaleza constitucional, pues con la desindexación de los mismos,

⁵ Oficina Internacional de Trabajo (OIT), “Recomendación Número 135, sobre la fijación de salarios mínimos”, Adopción: Ginebra, 54ª reunión CIT (22 junio 1970).

y la creación de la Unidad de Medida y Actualización que publica actualmente el INEGI, se le puede dar un grado más alto y de manera obligatoria al costo de la canasta básica a la hora de fijar el monto de los SMG. Cuestión que desde luego requeriría de la correspondiente adición al artículo constitucional 123, fracción VI.

4. Recomendaciones nacionales que pugnan por garantizar el derecho a un salario mínimo satisfactorio

En México la Comisión Nacional de Derechos Humanos, reconoce que las acciones del Estado Mexicano dentro de la política pública sobre salarios mínimos son muy relevantes en dos cuestiones, en la primera, que las acciones o decisiones que se tomen para instaurar la política pública de salarios mínimos, son determinante a la hora de garantizar el cumplimiento y respeto a los derechos humanos de carácter económicos, culturales y sociales. La segunda, que reconoce y afirma que el efecto del monto del salario mínimo en la dignidad de las trabajadoras, los trabajadores y sus familias, y su relación con el pleno goce y ejercicio de sus derechos humanos. Este reconocimiento y recomendación al Estado Mexicano en su conjunto por parte de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, lo hace por medio de la emisión de la Recomendación General Número 34/2018, en la que recomienda lo siguiente:

RECOMENDACIONES GENERALES A Ustedes Secretarios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social; de Hacienda y Crédito Público; presidente de la Comisión Nacional de los Salarios 42/45 Mínimos; Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y Legisladoras y Legisladores del Congreso de la Unión.

ÚNICA. Asumir los acuerdos necesarios para incrementar el salario mínimo a partir del ejercicio fiscal 2019, considerando como mínimo, lo expuesto por el CONEVAL en relación con la línea de bienestar y en este mismo sentido, considerar la relación existente entre salario mínimo y la cantidad de personas promedio por hogar mexicano.

A Usted Secretario del Trabajo y Previsión Social, en el ámbito de sus atribuciones: PRIMERA. Solicitar la Revisión del salario mínimo con base

en el artículo 570, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con un enfoque de derechos humanos, para que prevalezca la dignidad de las personas como eje rector en la fijación del mismo y presentar un análisis que demuestre el incremento, en proporción con la línea de bienestar, y SEGUNDA. Promover, respetar, proteger y garantizar, en el ámbito de sus facultades, a favor de las trabajadoras y trabajadores que perciben el equivalente a un salario mínimo, las prestaciones mínimas reconocidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la normatividad laboral, los precedentes judiciales, los instrumentos internacionales y los Convenios y Recomendaciones de la OIT. En particular, la seguridad social, el pago de aguinaldo, vacaciones, días de descanso, prima dominical y participación de utilidades, entre otras.

A Ustedes miembros del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en el ámbito de sus atribuciones: PRIMERA. Realizar la actividad de fijación del salario mínimo con una perspectiva de derechos humanos, con apego a los estándares nacionales e internacionales que salvaguardan la dignidad de las personas como eje central, al decidir sobre el ingreso que habrán de percibir como mínimo las y los trabajadores en nuestro país. SEGUNDA. Observar en su actividad el Convenio 131 y la Recomendación 135 de la OIT, en particular, respecto a los elementos que deberán tenerse en cuenta para determinar la fijación del salario mínimo, en especial a los criterios relativos para determinar el nivel de los salarios mínimos, además de la consulta exhaustiva que debe realizarse a las organizaciones de empleadores y trabajadores interesados para poder determinar su nivel. TERCERA. Hacer pública, de manera clara y precisa, la metodología, así como, los informes y estudios empleados por este órgano colegiado tripartito para fijar el salario mínimo en México, con la finalidad que la población conozca de manera transparente el procedimiento, las fases y decisiones que se toman y sobre cuáles son las

bases, para fijar el salario mínimo. CUARTA. Adoptar, en la formulación de la Resolución del Salario Mínimo, los estudios, investigaciones e informes que se le presenten y analizar a profundidad los textos existentes sobre el tema de salario mínimo en el país, así como las cifras estadísticas para adecuar la relación entre el ingreso mínimo en el país y las erogaciones que realizan las y los trabajadores para su manutención y de sus familias, a efecto de tener un nivel de vida digno. El Convenio 131 señala que para determinar el nivel de los salarios mínimos se deberá tomar en cuenta los siguientes criterios: las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida y sus variaciones; de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales y a 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.

QUINTA. Considerar la relación existente entre el salario mínimo y la cantidad de personas promedio por hogar mexicano, así como las implicaciones que tiene su insuficiencia respecto de la línea de bienestar nacional.

SÉXTA. Considerar la posibilidad de que otros sectores de la población, como lo son la sociedad civil y el sector académico, puedan participar en la discusión y valoración del monto del salario mínimo en el país.

SÉPTIMA. Considerar en su actividad, el impacto que existe en el ingreso de las y los trabajadores la situación actual del sistema de salud, de seguridad social y de educación en el país, así como el acceso a los programas sociales del sector laboral en México, y OCTAVA. Continuar con el objetivo fundamental de recuperar el poder adquisitivo del salario mínimo.

A Ustedes Diputados y Senadores del Congreso de la Unión, en el ámbito de sus atribuciones: ÚNICA. Legislar sobre la fijación del salario mínimo con perspectiva de derechos humanos, a efecto de que se incorporen en la normatividad laboral pertinente los estándares más altos de derechos

humanos y las mejores prácticas en las actividades de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos al fijar los mismos. La presente Recomendación es de carácter general, de acuerdo con lo previsto en los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, fracción VIII, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 44 y 140, de su Reglamento Interno, fue aprobada por el Consejo Consultivo de esta Comisión

Nacional en su sesión ordinaria de 2018; tiene el carácter de pública y se emite con el propósito de que se promuevan los cambios y modificaciones de disposiciones normativas y prácticas administrativas que constituyan o propicien violaciones a los derechos humanos. Con base en los mismos fundamentos jurídicos se informa a ustedes que las Recomendaciones Generales no requieren ser aceptadas por las instancias destinatarias.⁶

Las anteriores recomendaciones demuestran que las acciones que durante más de treinta años se efectuaron por parte del Estado Mexicano, en materia de política pública sobre salarios mínimos fueron irresponsables y violatoria de distintos derechos humanos, especialmente los derechos económicos, sociales, y culturales, esto debido al bajo nivel del salario mínimo general que se mantuvo en México.

La Comisión Nacional de Derechos humanos (SNDH) en un análisis sobre el salario mínimo en México denominado: “SALARIO MINIMO Y DERECHOS HUMANOS” en su tercera y dos últimas conclusiones de ocho, declara lo siguiente.

3. Desde el punto de vista jurídico, nuestra Constitución Política, las normas en materia de derechos humanos previstas en los instrumentos internacionales; los criterios del Poder Judicial de la Federación, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los órganos de vigilancia de los tratados y mecanismos especiales, destacan la importancia de proveer a

⁶ Diario Oficial de la Federación, *SÍNTESIS de la Recomendación General número 34 Sobre el efecto del monto del salario mínimo en la dignidad de las trabajadoras, los trabajadores y sus familias, y su relación con el pleno goce y ejercicio de sus Derechos Humanos*, consultado en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5545863&fecha=06/12/2018.

las trabajadoras y a los trabajadores en activo, así como a aquellos jubilados, pensionados y beneficiarios de haberes de retiro derivados de la seguridad social que perciben el equivalente a un salario mínimo, las condiciones materiales necesarias para alcanzar un nivel de vida adecuado, entre ellas un salario mínimo suficiente. 7. La naturaleza y alcance de las obligaciones del Estado Mexicano en materia de derechos humanos, que incluyen el fortalecimiento progresivo del salario mínimo, conllevan también a considerar el estudio de los esquemas, órganos y procedimientos a través de los cuales se hacen las estimaciones para fijar el monto mismo del salario, esto incluiría, por ejemplo, analizar la naturaleza y alcance del rol que corresponde al gobierno en la determinación del monto del salario mínimo; la representatividad de los actores que participan en los procedimientos correspondientes, en particular se analice si los intereses y necesidades de quienes perciben un salario mínimo tienen una manera efectiva para ser planteados y atendidos; y si el esquema mismo de la negociación es el adecuado para dar cuenta de los estándares de derechos humanos involucrados. 8. No debe perderse de vista que el Estado tiene un deber primario de respeto hacia los derechos humanos, pero que en su misión de protección de tales derechos ha de realizar las acciones necesarias para que, en el esquema de su participación en la fijación del salario mínimo, otros sectores, como el empresarial o el sindical, otorguen la debida prioridad a la salvaguarda de la dignidad humana.⁷

Los derechos humanos que dependen del monto del salario mínimo general en México están lejos de ser protegidos por las políticas salariales actuales, ya que distintos indicadores y medios de comunicación han puesto de manifiesto su indignación con respecto al salario mínimo que se ha mantenido en México, haciendo énfasis en que dicho monto no cubre ni siquiera el costo de la canasta básica alimentaria.

⁷ CNDH, “*Salario Mínimo y Derechos Humanos*”, CNDEH, México, (s/f) p. 25, 26, 27, consultado en: http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/OtrosDocumentos/Doc_2016_018.pdf

5. Acciones del Estado Mexicano para garantizar el derecho a un salario mínimo satisfactorio

Dentro de las acciones que se han implementado en México por parte del gobierno, se encuentran decretos por los que se han reformado artículos de la CPEUM, la creación de nuevas comisiones para recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos generales en México, y recomendaciones por parte de la Comisión Nacional de Derechos Humanos dirigidas a los servidores públicos encargados de la política de salarios mínimos generales en México, que realicen las acciones necesarias en base a sus facultades, deberes y atribuciones para que se garantice y respete el derecho humano a un salario mínimo satisfactorio a los trabajadores que los perciben.

5.1. Resoluciones relevantes de la CONASAMI en la fijación de los SMG.

Según los fundamentos constitucionales de la CONASAMI y de la LFT que ya fueron mencionados, sus servidores públicos tienen amplias facultades para determinar la mejor política de salarios mínimos generales posible, no obstante lo anterior, al juzgar la evolución del poder adquisitivo de los salarios mínimos generales en relación a la brecha que existe con el costo de la canasta básica alimentaria desde 1992, se puede establecer que dichos servidores públicos, especialmente los miembros del consejo de representantes de la CONASAMI y su presidente, en las diferentes administraciones de gobierno, incurrieron en responsabilidades y faltas administrativas graves, las cuales serán señaladas en la última parte de este capítulo a manera de conclusión.

Excepcionalmente existen algunas resoluciones de la CONASAMI (figura 3.3) que vale la pena contemplar aquí, ya que fueron algunas de las pocas acciones del Gobierno Mexicano que se orientaron a recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos generales. Dichas acciones o políticas se ven reflejadas en algunas resoluciones de la CONASAMI, ya que como se estableció anteriormente, solamente por medio de la CONASAMI y sus representantes es que se pueden modificar el monto de los salarios mínimos generales en México, establecer nuevas áreas geográficas, o en su caso implementar nuevas acciones o medidas para determinar el monto de los SMG.

Figura 3.3. Resoluciones relevantes de la CONASAMI en favor de la recuperación del poder adquisitivo de los SMG.

Resoluciones relevantes de la CONASAMI	
Datos de la resolución	Extracto de la resolución (Considerandos-resolutivos)
Homologación de los salarios mínimos generales (Áreas geográficas A, B y C)	
DOF: 26/11/ 2012 RESOLUCION del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que revisa los salarios mínimos generales y profesionales vigentes desde el 1o. de enero de 2012 y establece los que habrán de regir a partir del 27 de noviembre de 2012.	[...] SEXTO.- En la presente Revisión salarial, el Consejo de Representantes aprecia que su decisión de incrementar los salarios mínimos de la actual área geográfica B para igualarlos con los del área geográfica A, no tendrá efectos perceptibles sobre la inflación y el empleo y, en cambio, contribuirá, de manera moderada, a fortalecer el mercado interno en el ámbito regional. SEPTIMO.- La diferencia entre los salarios mínimos generales de las áreas geográficas A y B de 8.04% que se estableció en su origen, el 1o. de marzo de 1988, se ha reducido a 2.91% a la fecha, mediante el proceso de cierre de las diferencias salariales entre las áreas geográficas que ha llevado a cabo el Consejo de Representantes. OCTAVO.- Durante el lapso transcurrido de 24 años, de marzo de 1988 a la fecha, los municipios que actualmente integran el área geográfica B han registrado un proceso de transformación que los ha llevado a ubicarse en condiciones económicas relativamente similares, y en varios casos incluso superiores, a las de municipios que actualmente pertenecen al área geográfica A, por ser municipios con vocación industrial y de servicios, en los que el avance tecnológico y administrativo ha llevado a diversas actividades productivas a ser altamente competitivas a nivel internacional; o por ser municipios que albergan puertos marítimos en los que se concentran porcentajes significativos del tráfico comercial internacional del país; o bien por ser municipios petroleros en los que se generan altos ingresos laborales derivados de las ocupaciones que esta actividad requiere. Estos municipios se caracterizan por demandar, en buena medida, mano de obra con competencias laborales especializadas y en las que los costos de vida han avanzado a la par de los municipios del área geográfica A. NOVENO.- El mercado retribuye las competencias laborales de los trabajadores por medio de los sueldos y salarios que paga a éstos; es mediante esta vía, al homogeneizar o diferenciar niveles de salarios, que se evidencian similitudes o diferencias entre los estratos de las estructuras salariales de las áreas geográficas, con lo que se puede valorar las diferencias entre los mismos. Así, del análisis de los niveles de salarios promedios de cotización al Instituto Mexicano del Seguro Social, por municipio, se aprecia que existe una gran similitud entre las estructuras por estrato de ingresos de estos salarios que se pagan en las áreas geográficas A y B, lo que hace recomendable que el estrato salarial legal que constituye el piso de las pirámides, es decir el salario mínimo, sea equivalente en ambas áreas.[...]

	SE RESUELVE: SEGUNDO. - Los salarios mínimos generales que tendrán vigencia a partir del 27 de noviembre de 2012 en las áreas geográficas a que se refiere el punto resolutorio anterior, como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada ordinaria diaria de trabajo, serán los que se señalan a continuación: Pesos Área geográfica "A" \$62.33; Área geográfica "B" \$59.08.
Creación de la Comisión Consultiva para la Recuperación gradual y sostenida de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales	
DOF: 03/10/2014 RESOLUCIÓN del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos por la que se crea la Comisión Consultiva para la Recuperación Gradual y Sostenida de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales.	PRIMERO. Crear la Comisión Consultiva para la Recuperación gradual y sostenida de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales. SEGUNDO. El objeto de la Comisión que se crea será: a) Proponer las bases o elementos de una política salarial que haga posible la recuperación gradual y sostenida de los salarios mínimos generales y profesionales, en un contexto de crecimiento de la economía nacional, sustentado en el incremento de la productividad, una vez que el poder legislativo haya resuelto, en lo procedente, la desvinculación de la figura del salario mínimo de las disposiciones legales en que se le utiliza como unidad de cuenta, base o medida de referencia, lo que ha constituido una de las ataduras más importantes para que el salario mínimo avance en el cumplimiento del mandato constitucional. b) Recibir y analizar las propuestas que sean presentadas por especialistas, académicos y autoridades laborales en referencia a la nueva política de fijación de los salarios mínimos. c) Realizar los estudios técnicos que permitan conocer: i. El posible efecto que tendrían diferentes incrementos de los salarios mínimos sobre la inflación, el empleo, la reducción de la dispersión salarial, la disminución de la pobreza y la sustentabilidad de las empresas. ii. La relación de causalidad existente entre la productividad y el salario mínimo teniendo en cuenta la prevalencia del sector informal en la economía de nuestro país, el tamaño de los establecimientos donde laboran estos trabajadores y las calificaciones que poseen para el trabajo. iii. El presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de las familias donde exista un trabajador asalariado que perciba un salario mínimo, en el orden material, social y cultural y las relacionadas con la educación de los hijos. iv. Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores asalariados que perciben un salario mínimo. d) Analizar y evaluar la viabilidad para establecer un solo salario mínimo general en toda la República Mexicana y establecer la estrategia y el calendario para su instrumentación. e) Analizar y definir la estrategia para disipar el efecto del incremento al salario mínimo como referente en los contratos colectivos de trabajo, con

	<p>el fin de utilizar el salario mínimo como un instrumento de política independiente, en favor de los trabajadores que lo perciben.</p> <p>f) Promover la desvinculación del salario mínimo como unidad de cuenta, base o medida de referencia en las legislaciones vigentes creadas por los Congresos de las Entidades Federativas y por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, al tener en cuenta que una nueva política para la recuperación gradual y sostenida de los salarios mínimos se establecerá a partir de haberse dado dicha desvinculación en la legislación federal, y que de no llevarse a cabo en las Entidades Federativas y en el Distrito Federal podría generar efectos no deseados que afecten a los trabajadores asalariados, a las empresas y a las finanzas estatales y municipales.</p> <p>g) Revisar y definir, en su caso, los criterios con que se incrementarán los salarios mínimos profesionales al llevarse a cabo la revisión o fijación de los salarios mínimos generales.</p> <p>TERCERO. Los trabajos objeto de la Comisión Consultiva deberán quedar concluidos en un plazo máximo de seis meses a partir de su instalación, mediante la entrega de un informe al Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que contenga las opiniones y recomendaciones que juzgue pertinentes en relación con el mandato que le ha sido conferido en los términos de la presente Resolución.</p> <p>[...]</p>
<p>Creación una sola área geográfica para SMG</p>	
<p>DOF: 30/09/2015 RESOLUCIÓN del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que revisa los salarios mínimos generales y profesionales vigentes desde el 1 de abril de 2015 y establece los que habrán de regir a partir del 1 de octubre de 2015.</p>	<p>SE RESUELVE: PRIMERO. Para fines de aplicación del salario mínimo en la República Mexicana habrá una sola área geográfica integrada por todos los municipios del país y demarcaciones territoriales (Delegaciones) del Distrito Federal. SEGUNDO. El salario mínimo general que tendrá vigencia a partir del 1o. de octubre de 2015 en el área geográfica a que se refiere el punto resolutorio anterior, como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada ordinaria diaria de trabajo, será de \$70.10 pesos.</p> <p>[...]</p>
<p>Mecanismo de Monto Independiente de Recuperación (MIR)</p>	
<p>24/11/2017 DOF RESOLUCIÓN del H. Consejo de</p>	<p>CONSIDERANDO: [...]QUINTO. El Consejo de Representantes, al fijar los salarios mínimos que entraron en vigor el 1o. de enero de 2017, introdujo un novedoso instrumento la fijación del salario mínimo general:</p>

<p>Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que revisa los salarios mínimos generales y profesionales vigentes desde el 1o. de enero de 2017 y establece los que habrán de regir a partir del 1o. de diciembre de 2017.</p>	<p>el Monto Independiente de Recuperación (MIR), como elemento sustantivo del proceso de recuperación gradual y sostenido que deberá tener el salario mínimo general.</p> <p>De manera unánime, el Consejo estableció que el salario mínimo general vigente a partir del 1o. de enero de 2017 en todo el país, se integraría por tres componentes: primero, el monto del salario mínimo general en 2016, \$73.04 pesos diarios; segundo, el Monto Independiente de Recuperación \$4.00 pesos diarios y, tercero, el incremento de 3.9% sobre la suma de los dos componentes anteriores, \$3.00 pesos diarios, lo que arroja un monto de \$80.04 pesos diarios como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada diaria de trabajo, con lo que resultó un incremento nominal de 9.58%, con respecto al vigente en diciembre de 2016. El propósito del MIR es hacer posible que se recupere el poder adquisitivo de los trabajadores asalariados que perciben un salario mínimo general, y contribuir a superar una de las limitantes que durante casi 30 años impidió la recuperación del salario mínimo: el “efecto-faro” sobre la estructura salarial del país.</p> <p>Por tal motivo, en el marco del proceso de recuperación gradual y sostenido del salario mínimo general, en la presente revisión salarial, el Consejo de Representantes consideró conveniente y oportuno privilegiar el logro del consenso en la determinación del nuevo monto del salario mínimo, sobre los tiempos necesarios para convenirlo, lo cual beneficia al trabajador. Así, aborda, el segundo de los componentes a que se ha hecho mención, es decir, el componente denominado Monto Independiente de Recuperación, para continuar avanzando en la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores que tienen esta percepción y, al mismo tiempo, ha resuelto anticipar el incremento que tendría el salario mínimo a partir del 1o. de enero de 2018, a efecto de que ambos componentes determinen el monto del salario mínimo que entrará en vigor el 1o. de diciembre del año en curso, para lo cual el Consejo de Representantes ha estimado pertinente guiarse, en lo conducente, por las disposiciones que regulan el procedimiento de revisión de los salarios mínimos.</p>
<p>desindexación del salario mínimo y Unidad de Medida y Actualización (UMA)</p>	
<p>DOF: 19/12/2016 RESOLUCIÓN del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos general y profesionales vigentes</p>	<p>CUARTO. El 27 de enero de 2016, el Ejecutivo Federal publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo, mediante el cual se reforman el 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 de la Constitución.</p> <p>QUINTO. El 28 de enero de 2016, con fundamento en el artículo 26 apartado B último párrafo de la Constitución Política de los Estados</p>

a partir del 1o. de enero de 2017.	Unidos Mexicanos y el artículo Segundo Transitorio del Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo, y 23 fracción XX Bis del Reglamento Interior del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), este Instituto dio a conocer el valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA), equivalente al del salario mínimo general vigente diario para todo el país, quedando su valor como sigue: \$73.04 pesos mexicanos diarios, \$2,220.42 pesos mexicanos mensuales, \$26,645.04 pesos mexicanos en el año 2016.

Fuente: CONASAMI, Resoluciones emitidas por el Consejo de Representantes de la CONASAMI en el Diario Oficial de la Federación 1964 – 2017, consultado el 12 de julio de 2019, <https://www.gob.mx/conasami/documentos/resoluciones-emitidas-por-el-h-consejo-de-representantes-de-la-comision-nacional-de-los-salarios-minimos>.

La Comisión consultiva para la recuperación gradual y sostenible de los salarios mínimos generales y profesionales, se creó debido a la presión de actores políticos, sociales, empresariales y organizaciones, instituciones nacionales e internacionales que pugnaban por la recuperación del poder adquisitivo de los salarios mínimos generales y profesionales, en especial por el salario mínimo. Ello trajo como consecuencia el inicio de los primeros trabajos formales para crear una política pública capaz de solucionar el complejo problema del salario mínimo en México, tal y como se manifiesta en la resolución de la CONASAMI, publicada en el Diario Oficial de la Federación el tres de octubre de 2014, en la que se comunica lo siguiente con respecto a la creación de la política en comento:

PRIMERO. En los actores sociales y políticos, así como entre los factores de la producción del país, existe el ánimo y disposición de analizar y discutir con seriedad y responsabilidad, los mecanismos que conduzcan hacia una mejora gradual y sostenida del ingreso de los mexicanos, en especial, de quienes perciben el salario mínimo. SEGUNDO. Los representantes de las principales organizaciones de trabajadores y patrones del país se manifestaron de forma unánime el 12 de agosto de 2014, en favor de que la discusión sobre los salarios mínimos se realice dentro de los marcos

legales e institucionales establecidos para tal efecto en nuestra Carta Magna. TERCERO. En el Pronunciamiento Conjunto de la Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo, firmado en Manzanillo, Colima, el 28 de agosto de 2014, las autoridades laborales del país se pronunciaron a favor de encontrar mecanismos que, con responsabilidad, contribuyan a mejorar el ingreso de todos los mexicanos.⁸

Como resultado de estos acontecimientos, la Comisión Consultiva para la Recuperación Gradual y Sostenida de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales, continua actualmente con sus labores, ya que sus trabajos y los actores y factores que han intervenido en la construcción de la nueva política salarial, ya han arrojado palpables resultados en la legislación laboral que serán tema de estudio en el siguiente subtema. Como se puede entender en lo establecido por el texto constitucional mexicano, el Estado Mexicano es el ente directo responsable de fijar los salarios mínimos generales para el grueso de la población, es decir, que independientemente de los contratos que celebren los trabajadores y lo patrones, ambas partes estarán obligadas en lo que concierne a los salarios mínimos generales a fijar como salario mínimo el que establezca la referida comisión nacional, por lo que esta última deberá procurar fijar salarios justos para ambas partes, patrones y trabajadores, observando para ello lo establecido por el ya citado artículo constitucional 123, fracción VI.

5.2. Decretos en favor de la protección al poder adquisitivo de los salarios mínimos

Una de las acciones relevantes y recientes que implemento el Estado Mexicano fue la creación de la Unidad de Medida y actualización (UMA) como un medio para llevar a cabo la desindexación del salario mínimo general, la cual consistió en prohibir la utilización de los salarios mínimos generales como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

⁸ Diario Oficial de la Federación, *RESOLUCIÓN del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos por la que se crea la Comisión Consultiva para la Recuperación Gradual y Sostenida de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales*, 03/10/2014, http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5362636&fecha=03/10/2014

La referida acción se materializó mediante decreto el 27 de enero de 2016 por el que se declararon reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo. Dicha reforma tiene como trasfondo el hecho de que desde el Consejo de Representantes de la CONASAMI acordó crear el 22 de diciembre de 2000, una Comisión Consultiva para la Modernización del Sistema de los Salarios Mínimos, la cual después de realizar los estudios correspondientes determino lo siguiente:

Se debe promover la desvinculación de los salarios mínimos como referente para calcular y determinar el monto de un gran número de acciones derivadas del universo legal con que cuenta el Gobierno para normar sus relaciones con la sociedad.⁹

A partir del 2002 diversas resoluciones de la CONASAMI señalan el hecho de que uno de los mayores problemas para hacer aumentos a los montos de los salarios mínimos, y así recuperar su poder adquisitivo, era el hecho de que la vinculación del salario mínimo a ciertos supuestos y montos generaba a la hora de ser aumentado provocaba aumentos en costos y pagos que en leyes de carácter federal y locales tomaban como unidad de cuenta para indexar ciertos supuestos y montos, como el saldo de créditos a la vivienda, cuotas y los topes de las aportaciones al sistema de seguridad social, entre otros. De hecho, uno de los objetivos de la Comisión Consultiva para la Recuperación gradual y sostenida de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales fue el siguiente:

Promover la desvinculación del salario mínimo como unidad de cuenta, base o medida de referencia en las legislaciones vigentes creadas por los Congresos de las Entidades Federativas y por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, al tener en cuenta que una nueva política para la recuperación gradual y sostenida de los salarios mínimos se establecerá a partir de haberse dado dicha desvinculación en la legislación federal, y que

⁹ Gobierno de México, El Proceso de Desindexación consultado el 15 de agosto de 2019, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/160127/III._Desindexacion_del_salario_minimo.pdf.

Desvinculación del Salario Mínimo, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/160127/III._Desindexacion_del_salario_minimo.pdf.

de no llevarse a cabo en las Entidades Federativas y en el Distrito Federal podría generar efectos no deseados que afecten a los trabajadores asalariados, a las empresas y a las finanzas públicas estatales y municipales.¹⁰

Como se puede ver el proceso de desindexación de los salarios mínimos fue muy lento, tanto el Secretario del Trabajo en funciones, como los integrantes del Congreso de la Unión debieron atender el llamado de la CONASAMI para dar mayor importancia y celeridad al proceso de desindexación, de igual forma como ya se dijo, tanto la CONASAMI, como los servidores públicos con facultades para proponer cambios en la política de los salarios mínimos generales fueron omisos, y en consecuencia la problemática de la desindexación se resolvió muy recientemente.

5.3. Actuales acciones en la política de los salarios mínimos generales en México

Las actuales acciones del Gobierno Federal en la nueva política pública sobre el salario mínimo general, se realizaron contemplando aspectos socioeconómicos del país, es decir tomando en cuenta el gran rezago del nivel del monto del salario mínimo general en México, esto por lo que se refiere al aumento del SMG, sin contemplar a la zona libre de la franja fronteriza que se creó en la frontera norte de México, municipios en los que el salario mínimo registro un aumento del 50%, lo cual se sustentó en una estrategia de política exterior que atiende el problema de la migración de latinoamericanos a los Estados Unidos de América.

Se considera que las cuestiones de política exterior no deben ser razones para aumentar o disminuir el SMG, por ser este un factor relevante en la creación de una buena economía interna de México, en la que para fijar el SMG se deben contemplar únicamente indicadores económicos de carácter internacional y nacional, y los relacionados con la situación socioeconómica de México.

¹⁰ CONASAMI, Resoluciones emitidas por el Consejo de Representantes de la CONASAMI en el Diario Oficial de la Federación 1964 – 2017, consultado el 12 de julio de 2019, <https://www.gob.mx/conasami/documentos/resoluciones-emitidas-por-el-h-consejo-de-representantes-de-la-comision-nacional-de-los-salarios-minimos>.

En cuanto a los factores que se deben de tomar en cuenta para fijar el SMG de un país, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tomando en cuenta los estudios realizados en distintos países con diferentes economías considera que se deben tomar en cuenta los siguientes factores:

- a). Establecer cuál es el salario vital;
- b). Establecer las necesidades de alimentación;
- c). Realizar encuestas sobre los presupuestos o ingresos familiares;
- d). Generar estudios comparativos sobre la progresión del SMG a saltos;
- e). Propiciar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor;
- f). Establecer la capacidad de pago de los centros de trabajo;
- g). Fomentar un rápido desarrollo económico,
- h). Conocer el estado financiero de las empresas;
- i). costo de vida, contemplar los precios de venta, y aumentos de salario contemplando la antigüedad o méritos laborales.¹¹

Como se puede ver la OIT no contempla factores de carácter político para justificar aumentos al SMG, más bien toma en cuenta factores puramente de carácter socioeconómico y además internos. Esto quiere decir que el aumento al SMG de un país, debe atender a cuestiones socioeconómicas internas y externas para mantener una economía nacional estable. Por otro lado, en un trabajo publicado por la OIT que se titula "Guía Sobre Políticas en Materia de Salario Mínimo" establece las pautas que deben tomarse en cuenta para definir una política de salario mínimo integral, estable y justa. En la mencionada publicación se expone el contenido de El Convenio núm. 131 de la OIT, en el que se dispone:

Los Estados Miembros que lo ratifiquen deben establecer un sistema de salarios mínimos que: 1) prevea un ámbito de aplicación amplio y mantenga en un nivel mínimo las exclusiones admisibles; 2) establezca un mecanismo para fijar y ajustar periódicamente los salarios mínimos; 3) se base en el principio de la celebración

¹¹ Organización Internacional del Trabajo, *Los Salarios*, Colombia, Alfaomega, 1999, pp. 11-42.

exhaustiva de consultas con los interlocutores sociales y, en la medida en que sea posible, la participación directa de los interlocutores sociales, en igualdad de condiciones, junto con expertos que hayan demostrado representar los intereses del país, en el diseño y funcionamiento del sistema de salarios mínimos; 4) fije niveles de salario mínimo que tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como los factores económicos; y 5) incluya medidas apropiadas para asegurar la aplicación efectiva de los salarios mínimos.¹²

México ratificó el mencionado convenio y está vigente desde el 18 de abril de 1972, y en cuanto al sistema de salarios mínimo que ordena el convenio número 131 de la OIT, en la actual política del SMG en México, no se cumple con el nivel mínimo de exclusiones admisibles, ya que es injusta la decisión de que en una parte del territorio nacional se tenga un monto como salario mínimo al doble del que se percibe en el resto del territorio nacional, circunstancia que atenta contra el derecho a la igualdad de remuneraciones mínimas y además se comete discriminación por cuestiones de ubicación geográfica.

5.4. Acciones tardías y lentas para proteger el poder adquisitivo de los salarios mínimos generales en México

Como en toda problemática social, política, económica o cultural, ocurren circunstancias que generan la solución a esos problemas, conocidos también como nuevos paradigmas. Con el gobierno entrante (2019) se han generado cambios en la política pública del salario mínimo general, acciones que tienen la intención de resolver el problema de la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo general en México, es por ese hecho que consideramos importante mencionar que comenzamos a elaborar la presente tesis en febrero de 2017, y es ahora que se presentan acciones concretas por parte del gobierno entrante para solucionar el problema del salario mínimo general en México, con el objetivo de disminuir la brecha entre los niveles salariales de obreros y funcionarios públicos de

¹² Organización Internacional del Trabajo, *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo*, consultado en : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_570378.pdf

bajo y alto nivel. Con esto se comprueba que en México el responsable de que exista una política pública de salarios mínimos justa para empresarios, trabajadores y funcionarios públicos, es el Estado, es decir las instituciones públicas y los funcionarios públicos que las presiden, son los responsables administrativamente y legalmente de crear las políticas públicas de salario mínimos generales que mejor le convengan al país.

Las acciones a las que nos referimos serán materia de análisis y crítica para argumentar y demostrar que los responsables de que exista un salario mínimo general con los atributos que marca la Constitución, son el Estado y los funcionarios públicos que tengan facultades asignadas por la Constitución y las leyes de la materia, para generar una política salarial funcional y justa para los mexicanos.

5.4.1. Nueva política de salarios mínimos en México.

La nueva política pública del salario mínimo general, consiste precisamente, en ejercer las facultades y atribuciones por parte de los funcionarios públicos encargados de crear, modificar e implementar políticas y acciones para garantizar el salario mínimo general que ordena la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, fracción sexta párrafo segundo.

La actual política pública sobre salarios mínimos, fue anunciada y presentada el día 17 de diciembre de 2018, por la nueva titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Luisa María Alcalde y el presidente de México Andrés Manuel López Obrador, en Palacio Nacional en la Ciudad de México.¹³ La política pública sobre salarios mínimos consiste en lo siguiente, según informa la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX):

El impulso de la COPARMEX para motivar una discusión profunda y técnica sobre los niveles que deben alcanzar las remuneraciones base en la economía, está llevando a que por primera vez desde 1995, el Salario Mínimo General alcance la llamada Línea de Bienestar determinada por el Consejo Nacional de la Política de Desarrollo Social, el CONEVAL, con base en un acuerdo tripartita y unánime del

¹³ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Prensa, Boletín de Prensa No. 007 / 2018 Ciudad de México, a 17 diciembre de 2018, *Lanza STPS nueva política de salarios mínimos*, consultado en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/lanza-stps-nueva-politica-de-salarios-minimos>.

Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI). Derivado de dicho acuerdo, el Salario Mínimo General Nacional será a partir del 1 de enero de 2019 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 (ligado a la inflación) del 5.00%. Por otra parte, y en una decisión mucho más cuestionada y claramente resultante del impulso del Gobierno Federal, la CONASAMI determinó crear una nueva Zona Económica Salarial en los municipios ubicados en los 25 kilómetros inmediatos a la frontera norte y algunos colindantes a estos, y se estableció en ellos un SMG Fronterizo. Con ello la CONASAMI abandonó la ruta para uniformar el País en una sola Zona Económica Salarial. Con base en dicho acuerdo, el NUEVA CULTURA SALARIAL: PRIMER LOGRO HISTÓRICO Señal COPARMEX: diciembre 17, 2018 2 SMG Fronterizo será a partir del 1 de enero de 2019 de \$176.72 pesos diarios. Esta suma se cuadró 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%. Es innegable que la cuantía del SMG Fronterizo proviene de la insistencia del presidente de la República, para duplicar lisa y llanamente en la franja fronteriza norte el Salario Mínimo General vigente hasta hoy, como parte de una estrategia económica regional planteada desde el Gobierno Federal. En la propuesta de la Coparmex, en el corto plazo deberían realizarse los ajustes diferenciados necesarios para restablecer una sola Zona Económica Salarial.¹⁴

Como se ve, la política salarial del país depende completamente del aparato del Estado, de sus instituciones y de la voluntad de los servidores público para cumplir con lo que establece la Constitución referente al salario mínimo, además de lo solicitado por

¹⁴ Confederación Patronal de la República Mexicana, *NUEVA CULTURA SALARIAL: PRIMER LOGRO HISTÓRICO Señal COPARMEX: Diciembre 17, 2018*, P.1,2, consultado en: https://coparmex.org.mx/downloads/senalcoparmex/137/SC_137_SMG_AjusteHistorico_20181217.pdf.

la COPARMEX, y los representantes de los trabajadores, en el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos que ya venían proponiendo ajustar el monto del salario mínimo a la línea de bienestar que marca el CONEVAL.

Se suma a lo anterior la reciente Recomendación General Número 34/2018 sobre el efecto del monto del salario mínimo en la dignidad de las trabajadoras, los trabajadores y sus familias, y su relación con el pleno goce y ejercicio de sus derechos humanos, emitida el día 14 de noviembre de 2018 en la Ciudad de México, por parte de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, en la que se presentan argumentos en el sentido de que recomienda a los Secretarios del Trabajo y Previsión social; de Desarrollo Social; de Hacienda y Crédito Público; al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; al Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; Legisladoras y Legisladores del Congreso de la Unión, vigilar el cumplimiento de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales, y las leyes referentes a garantizar un salario digno, así como que realicen las acciones, gestiones y acuerdos necesarios para garantizar un salario mínimo que pueda dar cumplimiento al mínimo vital en materia de derechos humanos, económicos, sociales y culturales de los mexicanos.¹⁵

4.4.2. Aciertos, desaciertos y contradicciones de la política actual de salarios mínimos generales

El aumento al salario mínimo general que se tiene previsto para el primero de enero de 2019, que va a pasar de 88.36 pesos diarios a 102.86 pesos diarios, representa una acción por parte de los nuevos funcionarios públicos encargados de regular la política de salarios mínimos, que es acorde a sus facultades y atribuciones que enmarcan las leyes mexicanas, mismas que ya fueron materia de estudio en este trabajo en el capítulo primero y segundo. Las nuevas acciones en favor de los ingresos de los trabajadores, no

¹⁵ Comisión Nacional de Derechos Humanos, *RECOMENDACIÓN GENERAL NÚMERO 34/2018 SOBRE EL EFECTO DEL MONTO DEL SALARIO MÍNIMO EN LA DIGNIDAD DE LAS TRABAJADORAS, LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS, Y SU RELACIÓN CON EL PLENO GOCE Y EJERCICIO DE SUS DERECHOS HUMANOS*, consultado en: file:///C:/Users/SONY/Dropbox/TEESSIISS/RecGral_034.pdf.

solo mejora los ingresos monetarios de los trabajadores, sino que también mejoran sus prestaciones de ley, como las de vivienda, salud, y fondo para el retiro.

Se coincide con lo que expone la COPARMEX, en el sentido de que se debe apostar por volver a establecer un único salario mínimo general para todo el territorio nacional, esto para generar las mismas oportunidades de desarrollo para trabajadores y empresarios en todo el país, para los primeros de trabajar en su lugar de origen sin tener que trasladarse a otro estado por la diferencia del monto salarial, y para los segundos, de poder establecer sus empresas en cualquier estado en el que consideren existan buenas condiciones de mercado para sus empresas.

Por otro lado, resulta contradictorio que se duplique el salario mínimo en la zona de la franja fronteriza con Estados Unidos, aunque sea parte de una estrategia para evitar la migración de mexicanos y centroamericanos, ya que uno de los objetivos del gobierno actual, es generar un gran desarrollo económico en el sur del país. Además, se han anunciado la producción de una gran cantidad de empleos en el sur de México, esto debido a las grandes inversiones de infraestructura de vías de comunicación y petrolera que se tiene planificada en dicha zona. Por estas razones es que se afirma que el aumento del salario mínimo debió ser igual para todo el país, o en su caso aumentarlo al doble en la zona sur del país que está más rezagada y no en la parte norte. Sin embargo, efectuar acciones diferentes en áreas geográficas de México viola el principio de igualdad en materia de salarios mínimos, el cual está consagrado en el Convenio número 100 de la OIT, ratificado por México el 23 de agosto de 1952 y que actualmente está en vigor.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

1. Como conclusión de los antecedentes del salario mínimo general, de los hechos que le dieron origen en el campo de la justicia y de los instrumentos e instituciones de carácter internacional que definen y conceptualizan al salario mínimo general, podemos decir que el salario mínimo no se debe constreñir a un concepto o a un término legal jurídico o económico, sino que se le debe ver desde la perspectiva que le dio origen. Es decir, el salario mínimo satisfactorio es un derecho humano universal, inherente a las personas que lo perciban, con el cual pueden garantizar una vida digna a su persona y a la de sus familias.
2. El derecho a percibir salarios mínimos generales satisfactorios en México, está reconocido por la CPEUM desde 1917, y por la LFT desde 1970. En México los derechos humanos están establecidos y reconocidos por la CPEUM del artículo 1 al 29, sin embargo, el artículo primero Constitucional dispone que en México todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la CPEUM y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, por lo que el derecho que tienen los trabajadores a recibir un salario mínimo general satisfactorio, tiene la calidad de derecho humano, esto de acuerdo al PIDESC, el cual está vigente en México mediante ratificación del Estado Mexicano a partir del 12 de Mayo de 1981. En el mismo sentido el derecho humano a un salario satisfactorio está reconocido en la DUDH, en el Convenio Internacional del Trabajo No 131 Relativo a la Fijación de Salarios Mínimos, con especial referencia a los Países en vías de Desarrollo, del cual es parte México.
3. En consecuencia de lo anterior y en virtud de que los salarios mínimos generales en México, desde 1992 se han mantenido estancados y disminuyendo su poder adquisitivo en relación al costo de la canasta básica alimentaria, así como de que la fijación del monto de dichos salarios depende completamente de lo que determinen los servidores públicos que integran el Consejo de Representantes de

la CONASAMI, y de las acciones, programas y políticas que otros servidores públicos del Estado Mexicano facultados para proteger dicho derecho, es que se puede concluir que la precarización de los salarios mínimos se debe en gran parte a los actos administrativos efectuados mediante las resoluciones de la CONASAMI, de sus omisiones e inobservancia de los preceptos constitucionales y leyes que regulan su actuación; y de las omisiones e inactividad administrativa de los servidores públicos facultados para proteger el poder adquisitivo de los salarios mínimos generales y el derecho humano a un salario mínimo satisfactorio.

4. Tomando en cuenta lo anterior, se configura la existencia de múltiples responsabilidades administrativas, materializadas en actos y omisiones, derivadas estas de la inobservancia y violación de la legislación nacional e internacional que establece y reconoce a los trabajadores (y sus familias) que perciben un salario mínimo, el derecho humano a recibir un salario mínimo satisfactorio a cambio de su trabajo.
5. La vinculación de los instrumentos legales internacionales que protegen los derechos económicos, sociales y culturales, como el del derecho a un salario satisfactorio, son cada vez de mayor trascendencia para los órganos locales y nacionales jurisdiccionales, constitucionales o especializados en la protección de los derechos humanos, pues como se vio, a la hora de emitir sus sentencias, toman en cuenta la legislación internacional de derechos humanos que esté vigente en sus países, por lo que en México, queda aún un largo camino por recorrer en ese sentido, pues los representantes populares del Congreso de la Unión y los servidores públicos encargados de la política de salarios mínimos generales, violan los instrumentos nacionales e internacionales que reconoce el referido derecho humano, y de igual forma son omisos al no hacer uso de sus facultades y atribuciones para garantizar el cumplimiento de las norma protectoras del derecho a un salario mínimo satisfactorio.
6. Finalmente, tal y como se desprende la CPEUM de la LFT, de la LGRA, se incurre en responsabilidades administrativas cuando los servidores públicos violan los derechos humanos y sus garantías, así como las leyes que regulan su actuación,

ya sea por acción u omisión. Por lo que, en vista de la situación precaria de los salarios mínimos generales en México, que consiste en que tanto a nivel nacional como internacional registran una gran brecha con el costo de la canasta básica alimentaria, y que los niveles del valor real de los salarios mínimos y crecimiento de los mismos es de los más bajos de la OCDE y de ALC, se puede concluir que existen responsabilidades administrativas por parte de la CONASAMI, y de los servidores públicos facultados para establecer la política de salarios mínimos generales en México. En consecuencia, de que el actuar de dichos servidores públicos está directamente ligado al Estado Mexicano, este último es igualmente responsable.

7. Se considera que una propuesta viable para fijar los SMG, sería que las determinaciones del costo de la canasta básica, como las que publica el CONEVAL y el INEGI, sean vinculantes y obligatorias en un grado considerable a las determinaciones de la CONASAMI, tomando en cuenta que los SMG ya no tienen ataduras ajenas a su naturaleza constitucional, pues con la desindexación de los mismos, y la creación de la Unidad de Medida y Actualización que publica actualmente el INEGI, se le puede dar un grado más alto y de manera obligatoria al costo de la canasta básica a la hora de fijar el monto de los SMG. Cuestión que desde luego requeriría de la correspondiente adición al artículo constitucional 123, fracción VI.

FUENTES DE INFORMACIÓN

BERNA, MORENO, J. K., “La Idea de Justicia”, Revista de Posgrado en Derecho de la UNAM, Vol. 1, núm.1, 2005, consultado el 13 de febrero de 2018, consultado el 17 de julio de 2018, <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/posder/cont/1/cnt/cnt10.pdf>.

BURGOA ORIHUELA, IGNACIO, Las Garantías Individuales. 2ª ed., México, Porrúa, 1986.

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. Congreso de la Unión, Ley Federal de Trabajo, consultado el 4 de julio de 2019, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf.

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consultado en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf

CARMONA, CUENCA, ENCARNA, “El derecho a un mínimo vital con especial referencia a la constitución española de 1978”, Estudios Internacionales 172 (2012) - ISSN 0716-0240 • 7-29, Instituto de Estudios Internacionales - Universidad de Chile, consultado el 11 de julio de 2018, <https://revistaei.uchile.cl/index.php/REI/article/download/23587/29103/>.

CEPAL, Pactos para la igualdad Hacia un futuro sostenible, Trigésimo quinto período de sesiones, Lima, Naciones Unidas, 2014, https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36692/LCG2586SES353s_es.pdf?sequence=6_

CNDH, “Salario Mínimo y Derechos Humanos”, CNDEH, México, (s/f), http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/OtrosDocumentos/Doc_2016_018.pdf.

COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS, Recomendación General Número 34/2018 Sobre El Efecto Del Monto Del Salario Mínimo En La Dignidad De Las

Trabajadoras, Los Trabajadores Y Sus Familias, Y Su Relación Con El Pleno Goce Y Ejercicio De Sus Derechos Humanos, file:///C:/Users/SONY/Dropbox/TEESSIISS/RecGral_034.pdf.

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS MÉXICO, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y su Protocolo Facultativo, consultado en:

http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf

CONASAMI, OCDE, México el país con peor desempeño y a la zaga salarial de los integrantes de la OCDE <https://www.gob.mx/conasami/prensa/mexico-el-pais-con-peor-desempeno-y-a-la-zaga-salarial-de-los-integrantes-de-la-ocde>.

CONEVAL, Evolución de las líneas de pobreza por ingresos, consultado el 10 de agosto de 2019, <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>.

CONFEDERACIÓN PATRONAL DE LA REPÚBLICA MEXICANA, Nueva Cultura Salarial: Primer Logro Histórico Señal Coparmex: Diciembre 17, 2018, https://coparmex.org.mx/downloads/senalcoparmex/137/SC_137_SMG_AjusteHistorico_20181217.pdf.

DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 4ª ed., México, Porrúa, 1977.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, Decreto da Promulgación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, abierto a firma en la ciudad de Nueva York, E.U.A., el 19 de diciembre de 1966. Publicado el 12/05/1981, consultado el 16 de julio de 2019, <http://dof.gob.mx/copias.php?acc=ajaxPaginas&paginas=todas&seccion=UNICA&edicion=200008&ed=MATUTINO&fecha=12/05/1981>.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, Decreto da Promulgación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, abierto a firma en la ciudad de Nueva York, E.U.A., el 19 de diciembre de 1966. Publicado el 12/05/1981, consultado el 16 de julio de 2019, <http://dof.gob.mx/copias.php?acc=ajaxPaginas&paginas=todas&seccion=UNICA&edicio>

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, Decreto da Promulgación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, abierto a firma en la ciudad de Nueva York, E.U.A., el 19 de diciembre de 1966. Publicado el 12/05/1981, consultado el 16 de julio de 2019, <http://dof.gob.mx/copias.php?acc=ajaxPaginas&paginas=todas&seccion=UNICA&edicion=200008&ed=MATUTINO&fecha=12/05/1981>.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, Decreto da Promulgación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, abierto a firma en la ciudad de Nueva York, E.U.A., el 19 de diciembre de 1966. Publicado el 12/05/1981, consultado el 16 de julio de 2019, <http://dof.gob.mx/copias.php?acc=ajaxPaginas&paginas=todas&seccion=UNICA&edicion=200008&ed=MATUTINO&fecha=12/05/1981>.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, RESOLUCIÓN del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos por la que se crea la Comisión Consultiva para la Recuperación Gradual y Sostenida de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales, 03/10/2014, http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5362636&fecha=03/10/2014.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, SÍNTESIS de la Recomendación General número 34 Sobre el efecto del monto del salario mínimo en la dignidad de las trabajadoras, los trabajadores y sus familias, y su relación con el pleno goce y ejercicio de sus Derechos Humanos, consultado en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5545863&fecha=06/12/2018.

EDUARDO ARANGO, LUIS, HERRERA, PAULA, ESTEBAN POSADA, CARLOS, Ensayos sobre política económica, Colombia, Banco de la República, 2008. Enciclopedia jurídica, s.v. *integrum restitutio* (Restitución por completo), consecuencia normal de la anulación de un contrato (cuando la restitución es posible), de la reparación en especie de un daño, de la reintegración de un trabajador injustamente despedido. Consultado el 19 de septiembre de 2017, <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/restitutio-in-integrum/restitutio-in-integrum.htm>.

Gobierno de México, Orden Jurídico, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D47.pdf>.

GÓMEZ PUENTE, M., "Responsabilidad por inactividad de la Administración", en DA, 237-238, 1994, <https://revistasonline.inap.es/index.php?journal=DA&page=article&op=view&path%5B%5D=5352&path%5B%5D=5406>. 01/11/2018.

GORDILLO AGUSTÍN, Tratado de Derecho Administrativo y Obras Selectas, Tomo 8, Teoría General del Derecho Administrativo, Buenos Aires, Fundación De Derecho Administrativo, 2013, https://www.gordillo.com/pdf_tomo8/tomo8.pdf.

informe Mundial sobre Salarios 2018/19, consultado el 6 de agosto de 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, población ocupada con ingresos de hasta un salario mínimo- 15 años y más (número de personas), 2019, 3T, consultado el 6 de agosto de 2019, <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?ind=6200032080#divFV6200032080#D6200032080>.

Instituto para el Desarrollo Industrial y el Crecimiento Económico A.C., "Bajos salarios, informalidad y pobreza, la debilidad social del modelo económico", La Voz de la Industria, Vol. 5 N° 108, consultado el 4 de agosto, <http://idic.mx/wp-content/uploads/2017/12/VozIndustria-20171213-Vol-05-Num-108-Bajos-salarios-informalidad-y-pobreza-la-debilidad-social-del-modelo-económico-v2.pdf>.

LÓPEZ BASANTA, JUSTO, "El Salario", en Buen Lozano, Néstor de Morgado Valenzuela, Emilio (Coord.), Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie G: Estudios Doctrinales, Núm. 188, 1997, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/29.pdf>.

MARTÍNEZ BULLÉ GOYRI, VÍCTOR MANUEL, "La responsabilidad administrativa de los servidores públicos y el medio ambiente", en varios autores, La Responsabilidad Jurídica en el Daño Ambiental, México, UNAM, PEMEX, 1998.

MARX, CARLOS, El Capital, México, Fondo de Cultura Económica, 1986.

NACIONES UNIDAS, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado, Pacto

Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, consultado en:
<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

NIETO GARCÍA, A., “La inactividad material de la Administración: veinticinco años después”, en DA, 208, 1986,
<https://revistasonline.inap.es/index.php?journal=DA&page=article&op=view&path%5B%5D=4913&path%5B%5D=4967>. 01/11/2018.

OCDE Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, consultado el 5 de agosto de 2019, <http://www.oecd.org/centrodemexico/46440894.pdf>.

OCDE, Estudios Económicos de la OCDE México, enero 2017, Visión General, consultado el 8 de agosto de 2018, <http://www.oecd.org/eco/surveys/mexico-2017-OECD-Estudios-economicos-de-la-ocde-vision-general.pdf>.

OIT, C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), consultado el 15 de julio de 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312276.

OIT, informe Mundial sobre Salarios 2018/19, consultado el 6 de agosto de 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf.

OIT, Ratificación del C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), consultado el 22 de julio de 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312171.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Historia de la OIT, consultado en:
<http://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/history/lang--es/index.htm>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La OIT Durante el Período de Entre Guerras 1919, <http://www.ilo.org/legacy/spanish/lib/century/>.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Declaración Universal de Derechos Humanos, Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, consultada en 13 de julio de 2018, https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Declaración Universal de Derechos Humanos, Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, consultada en 13 de julio de 2018, https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Declaración Universal de Derechos Humanos, Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, consultada en 13 de julio de 2018, https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Declaración Universal de Derechos Humanos, Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, consultada en 13 de julio de 2018, https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Declaración Universal de Derechos Humanos, Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, consultada en 13 de julio de 2018, https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf.

Organización Internacional del Trabajo, C095-Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm.95), consultado en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Guía sobre políticas en materia de salario mínimo, consultado en : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_570378.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Los Salarios, Colombia, Alfaomega, 1999.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Ratificación del C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), Fecha de entrada en vigor: 29 abril 1972,, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312276.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Ratificaciones de México,

consultado en:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:1177117446519:::P11200_INSTRUMENT_SORT:4.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Salario Mínimo,
<http://libguides.ilo.org/minimum-wages-es>

PÉREZ GONZÁLEZ, EDGAR, NETTEL BARRERA, ALINA, “El Derecho al Mínimo Vital Frente a la Inactividad Administrativa en la Protección de los Derechos Humanos”, Revista digital de Derecho Administrativo, México, 2018, núm. 19, primer semestre,
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/Deradm/article/view/5150/6438>.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, s.v. “conmutar”, México, Espasa, 2001.

RODRÍGUEZ GARCÍA, TLEXOCHTLI R., El salario mínimo como derecho social en México, México, Saber Trascender, 2012.

S. STIGLITZ, RUBÉN, BERNAL, FANDIÑO, MARIANA, “La lesión enorme en Argentina y Colombia: un estudio comparado”, Revista de Derecho Privado, n.º 33, julio - diciembre de 2017, consultado el 15 de junio de 2019,
https://www.researchgate.net/publication/321505302_La_lesion_enormeArgentinaColombiaunestudiocomparado.

SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Diario Oficial de la Federación, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 30/06/2014
<http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/Reglamento%20Interior%20STPS.pdf>.

SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Prensa, Boletín de Prensa No. 007 / 2018 Ciudad de México, a 17 diciembre de 2018, Lanza STPS nueva política de salarios mínimos, consultado en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/lanza-stps-nueva-politica-de-salarios-minimos>.

SOLÍS RODRÍGUEZ, JAVIER, Consejo de la Judicatura Federal, Responsabilidad administrativa, Facultad Disciplinaria y Prescripción,
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2499/36.pdf>.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, Instrumentos Internacionales, Convenios y tratados, consultado el 25 de julio de 2019, <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/derechos/163/230/instrumentos-internacionales?page=0>.

VELASCO ARREGUI, EDUR, "El concepto jurídico de salario mínimo y la Revolución Mexicana: una perspectiva desde el siglo XXI", <https://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/68/75-02.pdf>.

APENDICE 1

CAPITULO VIII Procedimiento ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (LFT)

Artículo 570.- Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.¹

Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen:

I. Por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social quien formulará al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que la motiven; o

II. A solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patronos previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones y confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patronos que tengan a su servicio por lo menos dicho Porcentaje de trabajadores.

b) La solicitud contendrá una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrá acompañarse de los estudios y documentos que correspondan.

c) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud correspondiente y previa certificación de la mayoría a que se refiere el inciso a) de este artículo, la hará llegar al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con los estudios y documentos que la acompañen.

Artículo 571.- En la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el primer párrafo del artículo 570 se observarán las normas siguientes:

1

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.

Artículo 573.- En la revisión de los salarios mínimos a la que se refiere el segundo párrafo del artículo 570 de la Ley se observarán los siguientes procedimientos:

I. El Presidente de la Comisión Nacional, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que haya recibido la solicitud del Secretario del Trabajo y Previsión Social, o en su caso la que le hayan presentado las organizaciones de trabajadores o los patrones, convocará al Consejo de Representantes para estudiar la solicitud y decidir si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el proceso de revisión. Si la resolución es en sentido afirmativo ordenará a la Dirección Técnica la preparación de un

informe que considere el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos; así como los datos más significativos de la situación económica nacional para que el Consejo de Representantes pueda disponer de la información necesaria para revisar los salarios mínimos vigentes y fijar, en su caso, los que deben establecerse. Si su resolución es negativa la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social;

II. La Dirección Técnica dispondrá de un término de cinco días, a partir de la fecha en que hubiera sido instruida por el Presidente de la Comisión Nacional, para elaborar el informe a que se refiere la fracción anterior y hacerlo llegar al Consejo de Representantes por conducto del Presidente de la Comisión;

III. El Consejo de Representantes, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que reciba el informe de la Dirección Técnica dictará la resolución que corresponda fijando, en su caso, los salarios mínimos que deban establecerse;

IV. La resolución de la Comisión Nacional establecerá la fecha en que deba iniciarse la vigencia de los nuevos salarios mínimos que se fijen, la cual no podrá ser posterior a diez días contados a partir de la fecha en que se emita la resolución; y

V. El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ordenará la publicación de la Resolución en el Diario Oficial de la Federación dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se haya emitido

Artículo 574.- En los procedimientos a que se refiere este Capítulo se observarán las normas siguientes:

I. Para que pueda sesionar el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional será necesario que ocurra el cincuenta y uno por ciento del total de sus miembros, por lo menos;

II. Si uno o más representantes de los trabajadores o de los patrones deja de concurrir a alguna sesión, se llamará a los suplentes, si éstos no concurren a la sesión para la que fueron llamados, el Presidente de la Comisión dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que haga la designación de la persona o personas que deban integrar la Comisión en sustitución de los faltistas;

III. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumaran al del Presidente de la Comisión;
y

IV. De cada sesión se levantará un acta, donde suscribirán el Presidente y el Secretario.