

Cautela obligada frente a una espontánea reforma salarial

Patricia KURCZYN VILLALOBOS*

SUMARIO: I. *El derecho social y los salarios*; II. *Salarios en derecho positivo mexicano*. III. *Reforma constitucional en materia de salarios*. IV. *Consideraciones generales*. V. *Más allá de la exposición de motivos*. VI. *Consideración final*.

I. EL DERECHO SOCIAL Y LOS SALARIOS

427

El derecho social, cuya representatividad han mantenido el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social, es una rama jurídica joven comparada con el milenarismo derecho romano, cuna de la familia jurídica romano-germánica en que se ubican los actuales sistemas latinoamericanos. Estos regímenes admitieron de manera pronta en el siglo XX una nueva clasificación de derecho con el reconocimiento de la rama social que rompió con la clásica clasificación de Ulpiano, y no obstante la enorme influencia del código napoleónico sobre el derecho civil latinoamericano, el derecho social ha sido cabalmente aceptado, y al día de hoy se distingue en las legislaciones e influye en las ramas tradicionales del derecho.

En el conglomerado social resaltan las ramas de los derechos agrario, del trabajo y de seguridad social, cuyo contenido igualmente se vincula con los derechos humanos, que si bien fueron identificados primeramente en el campo de los derechos civiles y políticos, pronto fueron advertidos aquellos que empezaron a conocerse como derechos humanos de segunda generación, expresión que el ilustre maestro Fix-Zamudio rechazaba ante la progresividad de los mismos con tendencia a más reconocimientos,

* Investigadora en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, ORCID: 0000-0003-0478-4474.

como en pocos años quedó exhibido con el desarrollo de los derechos económicos, sociales, culturales, y hoy agregados los ambientales, con la característica indivisibilidad de los derechos fundamentales.

El trabajo, actividad humana, es un hecho social (Durkheim), un derecho humano con contenido filosófico implícito que se identifica con la dignidad y con una dimensión económica, que se representa con una retribución, más conocida como salario. Estas tres condiciones sustentan los pilares principales del derecho del trabajo, el económico y el social que se imprimen en cada actividad subordinada que realizan personas para otras, con las que establecen una relación de trabajo. La subordinación, en mayor o menor medida, se traduce en el poder jurídico de mando de una parte, y la obligación de obediencia, de la otra, aun cuando la evolución y el desarrollo de la vida laboral cada día la someta a otros niveles con mayor o menor utilidad hasta no ser imprescindible. Si dicha subordinación desapareciera por completo, estaríamos ante una relación civil entre dos partes que acuerden el intercambio de bienes o servicios a manera de mandato (u otras formas), en tanto que el poder jurídico para determinar los bienes o servicios o acciones a que se obligue otra persona en acatamiento de instrucciones y/o especificaciones recibidas mediante una retribución o remuneración, determina la condición de relación laboral. El factor económico de un pago obliga a una cabal protección. El rendimiento al esfuerzo que hace una persona para crear un producto o servicio material y/o intelectual es trabajo que origina utilidades, que produce lucro, y que, por lo tanto, crea valores. Uno de esos valores recae en el producto o servicio que se comercializa, y por encima de éste se sitúa el valor del trabajo de la persona autora. En ambos casos las utilidades se cuantifican, se valorizan y se cotizan de muchas formas según factores de diversa índole, y paralelamente las evaluaciones se sujetan a vicisitudes, a versatilidad, y, por supuesto, provocan vulnerabilidad. Hoy en día, el salario que se paga a la persona trabajadora ha dejado de entenderse como contraprestación, para convertirse en un rendimiento del que trabaja. Por ello se reconoce el derecho a la participación de las utilidades, que no es precio por el trabajo en sí, sino el valor de la unidad que se produce (a manera de plusvalía). Es también entendido como trabajo ajeno (Manuel Alonso) que produce una ganancia.

La retribución o el sueldo, o salario, si se prefiere este nombre, se incluye en la legislación mexicana como un derecho del trabajador o trabajadora que debe pagar el patrón (figura ésta a la que en adelante se denominará persona empleadora). El pago no se concibe como contraprestación, ya que éste es obligatorio por el tiempo en que la persona trabajadora esté a disposición de la empleadora.

El valor de la retribución no siempre se refleja en su monto, pero de antemano debe prevalecer el equilibrio en la relación en aras de la justicia social. No obstante la condición humana del prestador del trabajo, el pago del trabajo asalariado se somete a la influencia de la economía y entra en el juego del mal llamado “mercado laboral”, que equipara recursos humanos y recursos materiales; este juego convierte la mano de obra en mercancía y revierte su valor intrínseco. El trabajo ajeno merece un reconocimiento virtual por su origen y un pago de parte de quien lo recibe. Si bien ambas partes reciben ganancias, toca al derecho laboral proteger al trabajo de la persona y la dignidad de la remuneración justa que se acompañe de medidas protectoras imprescindibles para equilibrar la supuesta debilidad social y económica de quien queda bajo subordinación.

El derecho al producto del trabajo es un derecho humano reconocido universalmente; en la relación subordinada este derecho se conoce como salario, sueldo, estipendio, honorarios (o hasta jornal o raya, en términos coloquiales), aunque simple y llanamente es una remuneración de la cual depende el bienestar de la persona trabajadora. Este salario debe ser retributivo y justo, en tanto proviene de actividades dignas a compensarse decentemente. Lo decente, además de la esfera moral, se comprende como el cumplimiento a las disposiciones legales que correspondan de acuerdo con la normatividad aplicable: leyes, contratos individuales, contratos colectivos y cualquier otro acuerdo producto surgido del diálogo social.

II. SALARIOS EN DERECHO POSITIVO MEXICANO

Las normas internas e internacionales generales forman un robusto marco para regular las retribuciones del trabajo. La fundamentación y la certidumbre quedan claramente establecidas, y todavía se refuerzan con otras normas internacionales específicas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que México ha ratificado.

1. *Referencias terminológicas*

La Constitución, en el artículo 5o., se refiere al derecho al producto del trabajo y la “retribución”, en tanto que en el artículo 123, A, fracción VI, sólo regula los “salarios mínimos”; después, la Ley Federal del Trabajo (LFT) reglamenta los salarios en general, y define al salario en el artículo 82 como “...la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. Lo conceptualiza en términos tradicionales, lo regula y protege con múltiples disposiciones relativas a las formas y modalidades de fijación de montos, de periodos de pago, sobre descuentos, bonos, gratificaciones y más. Fuera del círculo laboral legislado quedan temas pendientes muy serios, como es la regularización del trabajo informal inserto en la economía subterránea, que elude obligaciones laborales, prestaciones sociales y los deberes fiscales. No es difícil que algunas actividades en estos terrenos aparentemente produzcan más ganancias a personas trabajadoras; que se trate de actividades lícitas; que las prefieran antes de someterse a formalismos (contratación, sindicalismo, licencias y permisos) que aparentemente es redituable y escapa del pago al fisco. Las pésimas consecuencias no son advertidas, y la mayor parte de la población económicamente activa (PEA) informal, finalmente mal retribuida, se convierte en una carga social, y va directo a los círculos de la pobreza.

2. *Las normas internacionales ratificadas por el Estado mexicano, como derecho positivo coinciden con el derecho interno en las áreas del trabajo*

A) Declaración Universal de los Derechos Humanos: artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 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. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

B) Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Pacto de San José”, artículo 6o.

Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre 1. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas. 2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzosos, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso. 3. No constituyen trabajo forzoso u obligatorio, para los efectos de este artículo: a. Los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona recluida en cumplimiento de una sentencia o resolución formal dictada por la autoridad judicial competente. Tales trabajos o servicios deberán realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas, y los individuos que los efectúen no serán puestos a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado; b. El servicio militar y, en los países donde se admite exención por razones de conciencia, el servicio nacional que la ley establezca en lugar de aquel; c. El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la existencia o el bienestar de la comunidad, y d. El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

C) Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Protocolo de San Salvador”: condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, artículo 7o.

Los Estados parte en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.

D) Convenio 110 de la OIT sobre igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por igual trabajo del mismo valor, y

E) Convenio 111 de la OIT sobre la no discriminación y la igualdad de oportunidades para el empleo y la ocupación. El salario queda dentro de las condiciones y oportunidades de empleo y ocupación, entendido que debe ser igual para toda persona.

En estos términos, el derecho y la libertad de trabajo ratifican la proscripción de la esclavitud, pero deben constituirse medidas legales que impidan disfrazarla mediante trabajo forzoso o con retribuciones indignas e injustas que se convierten en esclavitud moderna. Todo derecho debe tener fronteras razonables marcadas por la ley para asegurar el equilibrio en busca de la justicia, y en este caso la justicia social, en los términos del artículo 123 constitucional.

3. *Constitución Política*

A. Artículo 5o.

...Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123...

B. Artículo 123, Apartado A, fracción VI

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

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

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.

III. REFORMA CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE SALARIOS

La iniciativa de reforma que se comenta expone entre los motivos para tal modificación constitucional temas de pobreza y condiciones específicas de algunas categorías de trabajadores, en concreto personal médico y de enfermería; personal docente de cursos básicos y personal de las Fuerzas Armadas, con inclusión de la Guardia Nacional y policías. Personal regulado por el mismo artículo 123, en el apartado “B”.

La pogrividad de los derechos humanos y el optimismo conduce a entender que una de las finalidades de la reforma citada sería alcanzar la igualdad salarial de dichos trabajadores al servicio de la Federación con profesionales semejantes afiliados al IMSS. Estos profesionales que la propuesta cita, claramente se refiere a personal médico y de enfermería y a las maestras y los maestros de tiempo completo de educación pública del nivel básico que prestan sus servicios a particulares dentro del sector formal, y que en los términos del artículo 12 de la Ley del Seguro Social deben estar afiliados al régimen obligatorio del IMSS. Con ello se entendería una afinidad salarial del personal del sector público (federal) señalado con los del sector privado (siempre que las remuneraciones de aquellos fueran inferiores, pues de ser superiores sería imposible disminuirlos legalmente). Esta armonización, vista a grandes rasgos, convergería en el cumplimiento de los principios de no discriminación laboral e igualdad salarial, que se regula a nivel nacional e internacional, al asumir la valoración similar de las actividades profesionales del personal de salud y de los profesores de nivel básico en los términos ya citados, con la exclusión de personal de la FAM, guardia nacional y policías, al no haber estas categorías de trabajadores en el sector privado.

Esta homologación, aunque parcial, hace referencia a la valoración objetiva del trabajo, conforme al principio de “a trabajo igual, salario igual”, que según los expertos de la OIT, México no ha interpretado correctamente e incumple por aplicarla en un solo centro de trabajo, como lo establece la LFT en el artículo 86: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

Con la iniciativa referida, al reformar el artículo 123, Apartado A, fracción VI, sobre salarios mínimos generales y profesionales, pareciera

que se marca otra limitación en el texto constitucional, que es restrictiva y discriminatoria, que se confrontaría con la tabla expedida para 2024 por la Comisión Nacional para la Fijación de los Salarios Mínimos, al no hacer referencia a actividades profesionales, de facultativos o expertos, ni a la exigencia de un título profesional adquirido de acuerdo con la regulación de profesiones, como refiere el artículo 5o. constitucional, o bien, contar con un certificado de capacitación, experto, etcétera.

En la realidad, la Tabla de los Salarios Mínimos Profesionales está dirigida a actividades especiales, independientemente de la preparación o profesión. Veamos algunos ejemplos: a) reportero en prensa diaria impresa (por cierto, con el monto más alto); b) dependiente de mostrador en botica, farmacia o droguería; c) chofer de camioneta de carga (sin determinar si es para vías urbanas o carretera); d) jornalero agrícola, y así, un total de 67 oficios, todos, con excepción de los reporteros, con la misma cuantía a nivel federal y con aumento para los trabajadores en la zona frontera del norte. No existe en esa tabla ninguna actividad relacionada con los llamados “trabajos especiales” que la LFT regula en el título sexto, entre ellos: personal de confianza, agentes vendedores, teletrabajadores, personal en trabajo del hogar, mineros, etcétera).

Conforme a lo anterior, la propuesta pareciera estar incompleta; en cierta parte es confusa y abre margen a provocar discriminación, como se confirma con la otra propuesta para modificar el apartado B del mismo artículo 123, en la fracción IV, al puntualizar la uniformidad salarial para

...maestras y los maestros de nivel básico de tiempo completo, policías, guardias nacionales, integrantes de la Fuerza Armada permanente, así como médicos y enfermeros, percibirán un salario mensual que no podrá ser inferior al salario promedio registrado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En principio, la propuesta es positiva, al ofrecer la ventaja de valorar objetivamente actividades similares para ser retribuidas igual tanto en el sector privado (apartado A) como en el sector público (apartado B), tal cual lo especifica la iniciativa respecto de los maestros de educación básica, médicos y personal de enfermería, a quienes se les habrá de remunerar, —nunca en cantidades inferiores a la inflación— y conforme al promedio de la tabulación de los asegurados en el IMSS; medida plausible, pero discriminatoria, al no incluir a toda persona trabajadora, como podrían

ser secretarios o secretarías, choferes, abogados/as, ingenieros y cualquier otro. Es decir, tal parece que la iniciativa pretende tímidamente iniciar una homologación salarial, tal vez proporcionada, o tal vez como plan piloto entre los sectores privado y público, y aún así, la reforma propuesta nace afectada por la discriminación, lo que era totalmente en contra de los principios de la justicia social, violatoria de normas universales de igualdad y no discriminación.

Sobre el particular, aún hay otra observación que complica los estándares de igualdad, porque el apartado B del artículo 123 citado rige para trabajadores al servicio de los poderes de la Unión y regula las relaciones laborales en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con la LFT como supletoria, de tal suerte que el personal que presta sus servicios a gobiernos estatales y municipales debe regirse por el apartado A de la misma disposición, una condición incongruente que permite que un médico o un maestro como servidores sean valorados en forma desigual, inclusive por no quedar dentro del ámbito de los montos marcados en la afiliación del IMSS, por ser sujetos de otros sistemas de seguridad social conforme a la organización de las leyes de sus estados. Esta situación se comprende por el imperio de la soberanía de los estados, que además de regularse de forma distinta deben atender sus presupuestos conforme a sus propias condiciones regionales o locales.

En lo que concierne a las remuneraciones del personal permanente de las Fuerzas Armadas —otra discriminación—, de guardias nacionales y de la policía, debe considerarse que su régimen es y habrá de ser considerado de manera particular por las funciones especiales que realizan, que no son menores, al incluirse en el renglón de seguridad pública. El personal de la FAM cuenta con un régimen especial de seguridad social, que se regula de manera independiente, con presupuesto determinado para ello, que cuentan con escuelas propias e instalaciones hospitalarias, como lo es la Militar de Medicina, lo que tal vez debiera excluirse de esta reforma constitucional sobre salarios.

IV. CONSIDERACIONES GENERALES

La exposición de motivos se concreta a determinar algunos factores de orden político más que de orden socioeconómico, a los que se hace refe-

rencia de manera general. Resultan de interés los datos de años atrás, que permitan la comparación estadística, pero hoy por hoy las condiciones que influyen para determinar la economía nacional y los propios salarios mínimos se sujetan a circunstancias poderosas que salen de la voluntad nacional, tanto en lo económico como en lo político, por las repercusiones globales. De citarlas, o de usarlas como fundamento, requerirían, para su validez, un análisis más profundo. Este sería el caso de la inteligencia artificial y de su impacto, que recién se inicia en el ámbito laboral, pero que supone un cambio notable que ahora solo empieza a aflorar.

Dice la exposición de motivos: "...así, el salario mínimo de México pasó de ubicarse como el tercero más alto en Latinoamérica en 1980, a ser el antepenúltimo de la región en 2010, mientras que a nivel mundial pasó del lugar 26 al 80 en el mismo periodo...". No se puede negar aquello que incluso está documentado; sólo que debe entenderse el contexto socioeconómico general. Cuál era el panorama económico de México en 1980, periodo de la nacionalización de la banca, y años más tarde la sacudida que generó la caída del Muro de Berlín con el potente inicio de la era de la globalización. En otra parte se refiere al *boom* petrolero en la década de los años de 1970, con cambio de modelos económicos a nivel mundial.

436

Para este siglo XXI habría que considerar los cambios políticos y económicos mundiales y su afectación, positiva o negativa en la economía mexicana. En este momento no se cuenta con el espacio para hacer un certero análisis, que además correspondería más a los economistas, y referir más datos de la historia económica nacional y el involucramiento con la macroeconomía. Por ahora basta con exponer la importancia de las distintas etapas que, obviamente, impactan en la valoración de salarios, así como en el desarrollo, generación de empleos, cambios demográficos y un sinnúmero de consideraciones. Para actualidad y por lo reciente debe hacerse referencia a los dos tratados comerciales trinacionales, el Tratado de Libre Comercio para América del Norte, suscrito en 1994 y ahora sustituido por el Tratado, también de libre comercio, entre México, Estados Unidos y Canadá a partir de 2020, y lo que ambos representan para la economía nacional y para efectos laborales. El primero de ellos se acompañó de un Acuerdo Paralelo de Cooperación Laboral, con el compromiso de cumplir cada uno con sus obligaciones laborales vigentes, a diferencia del T-MEC, que incluye el capítulo 23 "Laboral", motor de reformas al

sistema de administración e impartición de justicia social desde la carta magna, que de una forma u otra ha incidido en el comportamiento de las relaciones colectivas de trabajo y con más dientes legales sobre el incumplimiento al Tratado mismo, tanto, que abre las puertas para la injerencia en las negociaciones colectivas y en el comportamiento sindical, como ya hay claras noticias al respecto. Incluso con la admisión de financiamiento de los gobiernos de Canadá y Estados Unidos, para contribuir en el funcionamiento de las nuevas autoridades en la impartición de justicia social.

V. MÁS ALLÁ DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Ante la imposibilidad de escapar de la globalización, es aconsejable identificar los niveles sociales, económicos y políticos de México, sobre todo en este sexenio que está por concluir. Las condiciones particulares de los últimos años hace observar la notoria transformación en los últimos cinco años, cuyos efectos no sólo son discutibles, sino que lo hace imprescindible frente al panorama que proyecta otras posibles consecuencias de más gravedad para los próximos años, con independencia del partido político que gane las elecciones presidenciales. Enseguida se hacen comentarios y sugerencias antes de tomar la difícil reforma propuesta.

- El cúmulo de reformas constitucionales que se han propuesto por el titular del Poder Ejecutivo debe analizarse en conjunto, pero de igual manera es importante que frente a cada una de ellas se formulen hipótesis y posibles efectos. Deben medirse los pronósticos con enorme cautela, sobre todo cuando se avecina una complicada relación política con uno de los socios del T-MEC, frente a las también complejas elecciones presidenciales.
- En materia salarial hay temas que no se consideran en la exposición de motivos, entre ellos las propuestas para el desarrollo de la economía en asunto de inversiones y estructura, con el propósito de cumplir con el derecho humano de la población mexicana para generar las oportunidades de empleos formales o de trabajo independiente bajo las normas de una vida digna. ¿Cómo hacer para ampliar la expectativa de salarios remuneradores en puestos de trabajo dignos y decentes en los términos comprometidos con la OIT mediante los convenios fundamentales ratificados?

- La OIT está al día en los estudios y análisis, con excelente nivel, en lo relativo a las políticas salariales, pero no parecen haber sido consideradas durante esta administración gubernamental.
- Algunos convenios internacionales de la OIT, ratificados por México, comprometen a considerar el diálogo social tripartito para emprender las reformas. El diálogo social es un derecho humano que protege el acuerdo entre las partes para llegar a acuerdos que favorezcan en lo general, y no sólo a un sector, de trabajadores, empleadores o al gobierno mismo. Este es uno de los medios más útiles para concertar la paz laboral.
- El diálogo social tripartito, y aun el ampliado, así como el diálogo social entre empleadores y el sector de trabajadores, es básico para determinar los factores de productividad y condiciones comerciales para conocer las expectativas de crecimiento económico; tomar en consideración los mercados nuevos que compiten, como los de la industria automotriz asiática, el *nearshoring*, futuras inversiones extranjeras y nacionales —las inciertas y las programadas— para abrir el mercado laboral. Esto y la inteligencia artificial, ya mencionada, son análisis y especulaciones obligatorios que de haberse considerado deben transparentarse.
- A propósito de transparencia, el gobierno tiene una deuda importante con la población, que debe cumplirse, para que las medidas y reformas que se propongan y se realicen cuenten con la aprobación y el entendimiento de la población en general. El salario es un tema que compete al interés de todos los mexicanos y las mexicanas.
- Una ausencia importante es la información de qué forma puede contribuir una reforma salarial a nivel constitucional para aplicar criterios y acciones destinados a disminuir la brecha salarial entre la PEA femenina y la PEA masculina, que en México se estimó para 2023, según la OCDE, en 12.5%; según el Foro Económico Mundial, en 23.5%, y según el Instituto Mexicano de Competitividad, en 16.5%. ¿Cuál es la cifra real? Porque aun aceptando como cierta la más baja, resulta indignante para la igualdad laboral de mujeres y hombres.
- Una buena pregunta es la de cómo estimar la capacidad real de los salarios en general, y en particular del mínimo, para cubrir

el gasto de una familia que tiene la mala fortuna de contar con personas con capacidades disminuidas, que requieren cuidado y atención permanente, medicamentos y/o tratamientos que ninguna institución les ofrece o proporciona, sin seguro popular, con desabasto de medicamentos, y una PEA que integra más del 50% del sector informal.

- Por qué no exhibir las políticas salariales de acuerdo con el diálogo social a nivel nacional.
- Se habrá considerado el cambio de salario mínimo para adecuarlo a la realidad del “salario vital”, mediante las transiciones que la OIT analiza y propone.
- Por otra parte, sin ser el tema más importante, conocer las razones de las autoridades que se empeñan en utilizar un lenguaje laboral arcaico. El término de “patrón”, utilizado en la época de la Colonia y hasta mediados del siglo XX, ya es vergonzoso. La LFT debe modernizar su lenguaje, y para ello la Constitución, ahora tan fácilmente reformable, debiera cambiar el término por el de “empleador”, o “persona empleadora” si se gusta cumplir con las tendencias feministas.
- ¿Cómo fijar el salario vital? ¿Cómo transitar del salario mínimo al vital? ¿Bastarán los análisis de la Conasami y su fijación de salario mínimo general y salarios mínimos profesionales y la llamada “canasta básica”, o deben atenderse otros criterios del Consejo Nacional del Coneval para la llamada “canasta alimentaria”?

VI. CONSIDERACIÓN FINAL

Las buenas intenciones de homologar el salario mínimo de una fracción de trabajadores, profesionistas en su mayoría, no completa los lineamientos para alcanzar la justicia social en el renglón de remuneraciones para trabajadores del sector formal. No puede hablarse de justicia social, ni de cumplir con las normas de trabajo digno y decente, mientras no haya políticas eficientes, eficaces y viables para reordenar el trabajo informal y llevarlo al sector formal con las prestaciones que corresponden en los términos de los derechos humanos que reconoce y protege la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los comentarios que se han vertido no tienen la intención de rellenar páginas ni de agrandar el texto; por el contrario, se ha solicitado ir directamente al tema de la propuesta de reforma, en este caso la salarial, que tan sólo se refiere a dos fracciones constitucionales del artículo 123, como antes se cita.

Las primeras reflexiones ocupan, en primer lugar, el porqué se propone el cambio al momento final de una administración gubernamental cuando los asuntos que se exponen no son nuevos; no se trata de consideraciones novedosas. En cinco años pudieron hacerse varias reflexiones y estudios formales que llevaran a reformas integrales.

Para concretar los cuestionamientos, sería prudente analizar cuál es la verdadera razón de los cambios que se proponen, frente a una situación ya conocida desde antes de 2018. ¿Cuál es el motivo de actuar intempestivamente, cuando el cambio para mejorar las condiciones de la clase trabajadora y disminuir la pobreza requiere análisis profundos nacionales y globales?

Es pregunta obligada la importante razón de otras consideraciones relevantes de fondo que requiere la normativa laboral, concretamente la LFT, hoy con remiendos, sin haber buscado reformas sensatas de fondo no para crear imagen política o electoral, sino para dejar una legislación clara, completa, eficaz y viable, redactada en orden y congruente con la realidad del primer cuarto del siglo XXI.

México forma parte de la OIT desde 1931; hoy en día ha ratificado todos los convenios catalogados como fundamentales, no así en el tema de gobernanza y otros más de gran conveniencia como el C. 156 sobre la coordinación de responsabilidades laborales y familiares; pero además, la unión a la OIT no representa sólo la consideración de ratificar convenios, sino la de contar con otras muchas ventajas, como son las investigaciones, los estudios, los apoyos en capacitación de funcionarios, los análisis de distintos problemas particulares, o simplemente el beneficio de otros tantos planes y programas que permitirían contar más elementos, seguros y confiables, para remodelar, actualizar o modernizar las políticas laborales en beneficio de trabajadores, empleadores y del gobierno mismo.