
7. SALARIOS

Durante 2017, las expectativas inflacionarias fueron superadas por la evolución que presentó el nivel de precios en general, lo que impactó el poder adquisitivo de los salarios, en particular el de los salarios de los trabajadores del sector formal privado de la economía, que experimentaron una moderada disminución en el transcurso de ese año.

A partir de febrero de 2018, el salario real de los trabajadores del sector formal privado de la economía revirtió la tendencia negativa del año anterior al registrar crecimientos interanuales continuos. Así, el incremento acumulado en los diez meses transcurridos de 2018 fue de 0.9%; y el incremento interanual ascendió a 1.0 por ciento.

Adicionalmente, es importante señalar que en los procesos de revisión de los salarios contractuales, negociados con la más plena libertad de las partes, en un importante porcentaje de los casos se ha fomentado la instauración de bonos e incentivos de productividad y calidad, conforme a indicadores específicos libremente negociados y acordados, lo que ha influido en la recuperación del salario real integral de los trabajadores asalariados sujetos a contratación colectiva.

Salario promedio asociado a trabajadores asegurados por sector de actividad económica

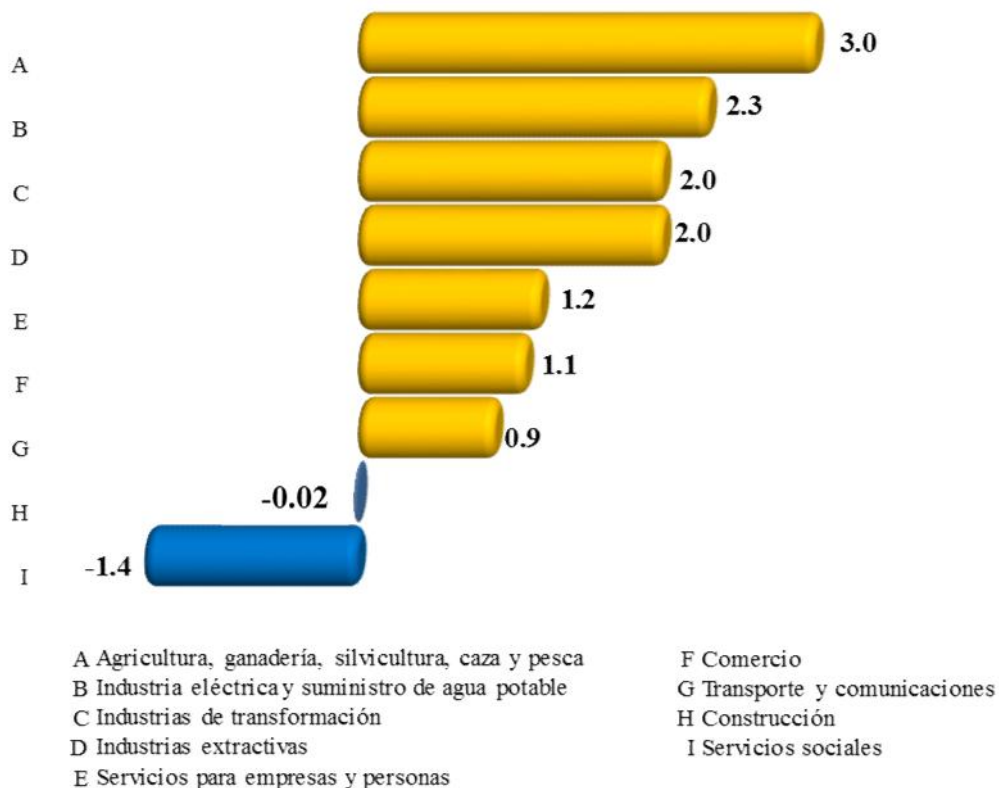
En el período interanual de octubre de 2017 al mismo mes de 2018, en siete de los nueve sectores de actividad económica, el salario promedio real evolucionó positivamente. Los sectores con los incrementos más destacados fueron la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca (3.0%); la industria eléctrica y suministro de agua potable (2.3%), las industrias de transformación y las industrias extractivas (2.0% cada sector); la proporción de la población trabajadora que en conjunto ocuparon estos sectores fue de 31.9 por ciento.

En el período de referencia, los únicos sectores que acusaron una disminución real de los salarios fueron los servicios sociales (-1.4%) y la construcción (-0.02%), lo que afectó al 19.2% de los trabajadores asalariados.

**SALARIO PROMEDIO DE COTIZACIÓN REAL, POR SECTOR
DE ACTIVIDAD ECONÓMICA ^{v/}**

Octubre de 2018

> Variación respecto al mismo mes del año anterior >



^{v/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

Por otra parte, al comparar los niveles que en octubre de 2018 alcanzó el salario real en los diferentes sectores de actividad económica con respecto a los de diciembre de 2017, se observó que siete de ellos mostraron aumentos salariales reales. Los incrementos de mayor magnitud se presentaron en agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca (6.0%); las industrias extractivas (4.3%); y en los servicios para empresas y personas (2.4%). Por el contrario, los sectores con disminuciones salariales reales fueron los servicios sociales (-2.5%) y la construcción (-1.0%).

Salario promedio asociado a trabajadores asegurados por tamaño de establecimiento

En octubre de 2018, el salario real creció en seis de los siete diferentes tamaños de establecimiento, con respecto al mismo mes de un año antes. Sobresalieron con aumentos más significativos las empresas de 501 a 1000 trabajadores (1.9%), los micronegocios (con un solo trabajador) (1.8%) y aquellas unidades productivas de 51 a 250 trabajadores (1.3%). Únicamente los grandes establecimientos, de más de 1000 asegurados, reportaron una disminución salarial real de 0.2 por ciento.

El comportamiento del salario real por tamaño de establecimiento durante los diez meses transcurridos de 2018 se puede apreciar en el cuadro siguiente.

**SALARIO PROMEDIO ASOCIADO A TRABAJADORES
ASEGURADOS POR TAMAÑO DE ESTABLECIMIENTO
Octubre de 2018^{p/}**

Tamaño de establecimiento (Según número de trabajadores asegurados)	Nominal - Pesos diarios -	Variación real (%)	
		Interanual	Con respecto a diciembre de 2017
Total	350.62	0.9	1.0
De un trabajador	161.32	1.8	0.8
De 2 a 5	170.53	0.1	-0.1
De 6 a 50	247.70	0.2	0.4
De 51 a 250	342.33	1.3	1.4
De 251 a 500	388.06	1.1	1.3
De 501 a 1000	395.88	1.9	1.9
De 1001 y más	457.19	-0.2	-0.4

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

Salario promedio asociado a trabajadores asegurados por entidad federativa

En octubre de 2018, los trabajadores asalariados asegurados que laboraron en la Ciudad de México, Campeche, Querétaro, Nuevo León, San Luis Potosí y Coahuila de Zaragoza registraron en promedio los salarios nominales más altos: 441.94, 397.93, 396.33, 392.37, 355.59 y 351.59 pesos diarios, respectivamente; esas entidades concentraron el 34.8% de la población trabajadora asegurada.

Por el contrario, los estados en los que se reportaron los menores salarios nominales diarios fueron Sinaloa (257.94 pesos diarios), Quintana Roo (259.92), Nayarit (265.21), Durango (277.28), Oaxaca (284.97) y Guerrero (286.41%); los cuales que dieron empleo al 8.7% del total de los trabajadores asegurados.

Al analizar el comportamiento que en términos reales mostraron los salarios en las entidades federativas durante el período interanual de octubre de 2017 al mismo mes de 2018, se observó que éste fue positivo en 23 de las 32 entidades. Las que registraron los mayores incrementos reales fueron San Luis Potosí (3.0%), Aguascalientes (2.9%), Coahuila de Zaragoza (2.8%), Guanajuato (2.7%), Oaxaca (2.2%), Querétaro y Chihuahua (2.1% cada una); en conjunto, estos siete estados agruparon al 21.0% de la población trabajadora. En cambio, nueve entidades federativas experimentaron descensos en los salarios reales; los más pronunciados se presentaron en Nayarit (-3.0%), Campeche y Yucatán (-1.0% cada entidad), Chiapas (-0.9%) y Puebla (-0.8%); lo cual afectó al 7.3% de los trabajadores asegurados.

De enero a octubre del año en curso, el salario real creció en 25 estados, destacando con los mayores incrementos reales Guerrero (3.5%), San Luis Potosí (3.3%), Guanajuato (2.7%) y Oaxaca (2.5%). En el cuadro de la página siguiente se pueden apreciar estos aspectos.

SALARIO PROMEDIO ASOCIADO A TRABAJADORES ASEGURADOS**Octubre de 2018 ^{B/}**

Entidad Federativa	Proporción de cotizantes (%)	Nominal - Pesos diarios -	Variación real (%)	
			Interanual	Respecto a dic. anterior
Promedio Nacional	100.0	350.62	0.9	1.0
San Luis Potosí	2.2	355.59	3.0	3.3
Aguascalientes	1.6	329.39	2.9	2.2
Coahuila de Zaragoza	3.9	351.59	2.8	2.2
Guanajuato	4.9	301.66	2.7	2.7
Oaxaca	1.1	284.97	2.2	2.5
Querétaro	2.9	396.33	2.1	1.6
Chihuahua	4.4	336.59	2.1	1.6
Tamaulipas	3.4	332.27	1.9	1.9
Tabasco	0.8	297.85	1.8	2.2
Colima	0.7	297.54	1.5	1.6
Guerrero	0.8	286.41	1.5	3.5
Sinaloa	2.7	257.94	1.5	2.1
Nuevo León	8.1	392.37	1.4	1.4
Zacatecas	0.9	322.62	1.2	1.6
Quintana Roo	2.3	259.92	1.1	0.9
Sonora	3.1	303.96	1.1	0.9
Baja California	4.4	347.44	1.0	0.3
Tlaxcala	0.5	296.02	0.9	0.6
Estado de México	8.1	336.74	0.8	1.1
Veracruz de Ignacio de la Llave	3.7	343.65	0.7	-0.7
Hidalgo	1.2	301.07	0.7	1.3
Ciudad de México	17.1	441.94	0.5	0.9
Michoacán de Ocampo	2.2	297.05	0.1	1.7
Durango	1.2	277.28	-0.1	1.7
Baja California Sur	0.9	314.46	-0.2	-1.2
Jalisco	8.8	344.35	-0.4	-0.2
Morelos	1.0	337.59	-0.5	-0.3
Puebla	3.1	313.42	-0.8	-1.4
Chiapas	1.1	301.95	-0.9	0.1
Yucatán	1.8	299.59	-1.0	-1.0
Campeche	0.6	397.93	-1.0	0.9
Nayarit	0.7	265.21	-3.0	-2.1

^{B/} Cifras preliminares.

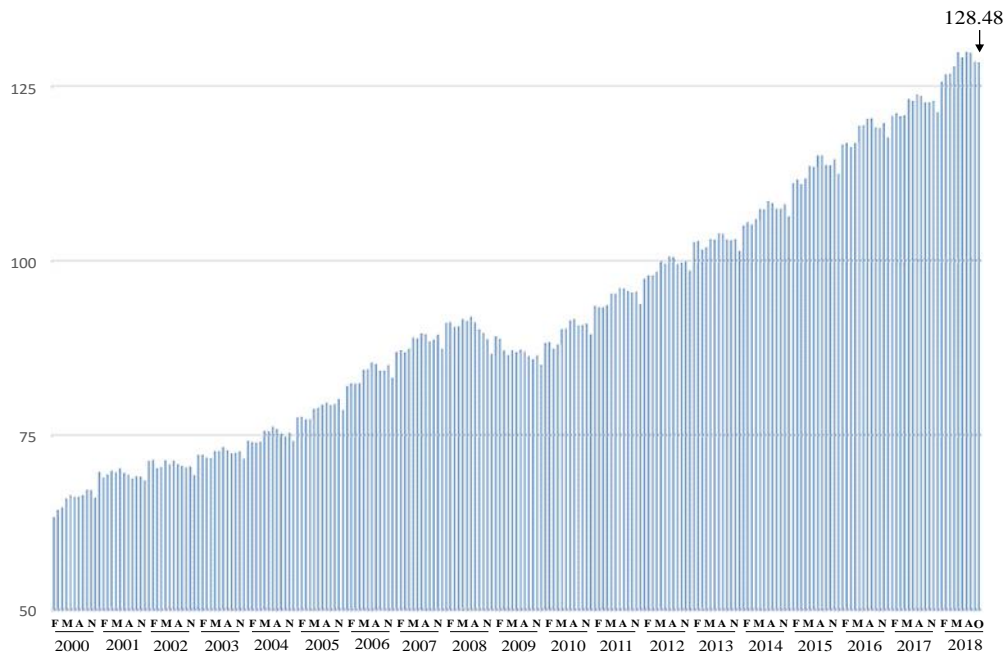
FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

Masa salarial real¹

En octubre de 2018, la masa salarial real mostró un incremento de 4.7%, con relación a igual mes de 2017, el cual fue resultado del efecto combinado del incremento de 3.7% de los trabajadores asegurados y del crecimiento términos reales de 0.9% del salario promedio durante el lapso interanual referido.

En los diez meses transcurridos del presente año, este indicador acumuló un aumento de 5.9%. Lo anterior se sustenta en el crecimiento de 4.8% en el número de trabajadores asegurados y en el incremento de 1.0% en el salario promedio real.

ÍNDICE DE LA MASA SALARIAL REAL DE LOS TRABAJADORES ASEGURADOS EN EL IMSS Enero de 2000 > octubre de 2018 [¶] – Índice noviembre de 2012=100 –



[¶] Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

Fuente de información:

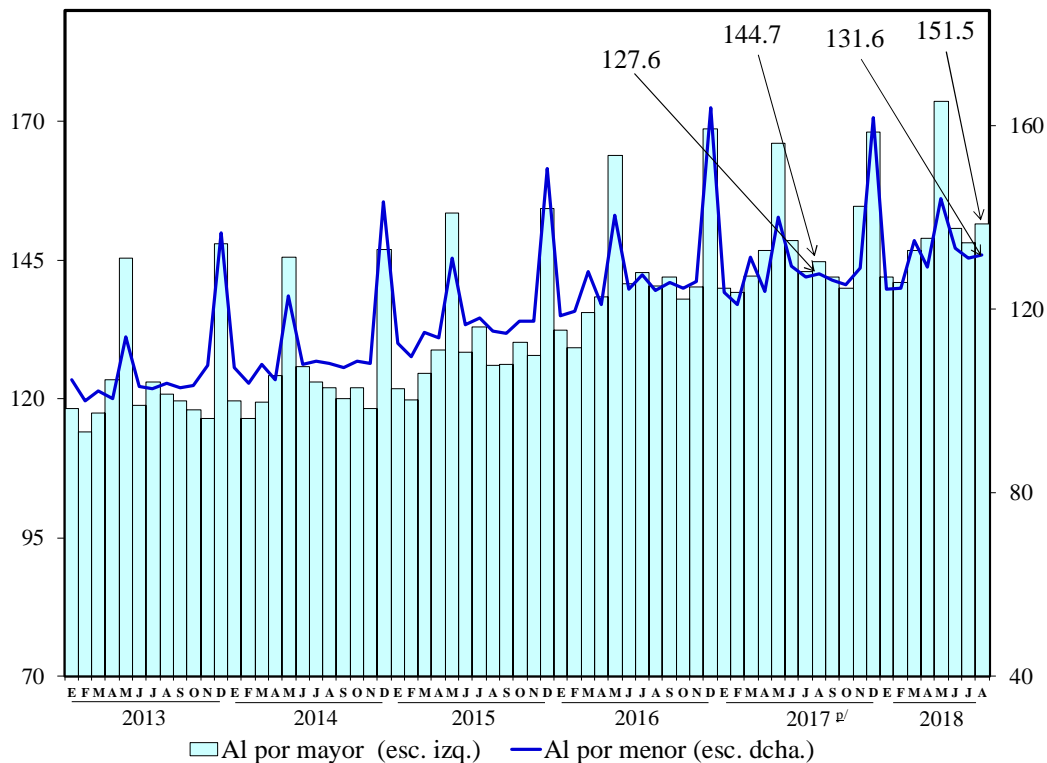
La información estadística con la que se elaboró este análisis se encuentra en la siguiente liga:
<http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>

¹ La masa salarial es la suma de los salarios de todos los trabajadores asalariados inscritos al IMSS.

Evolución de la remuneración real en establecimientos comerciales

La Encuesta Mensual sobre Establecimientos Comerciales (EMEC) que elabora el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) presenta las cifras originales de los índices de las remuneraciones reales de los trabajadores que laboran en empresas comerciales; con base en ellas se da seguimiento a la evolución de dichas remuneraciones. De esta forma, se observó que en agosto de 2018 los índices de la remuneración real del personal ocupado en el comercio con ventas al por mayor y al por menor crecieron en 4.7 y 3.2%, en cada caso, con respecto al mismo mes del año anterior.

ÍNDICE DE REMUNERACIONES REALES POR PERSONA OCUPADA EN EMPRESAS COMERCIALES CON VENTAS AL POR MAYOR Y AL POR MENOR (Cifras originales)
Enero de 2013 - agosto de 2018
 > Índice base 2008=100 >



^º/ Cifras preliminares a partir de la fecha que se señala.

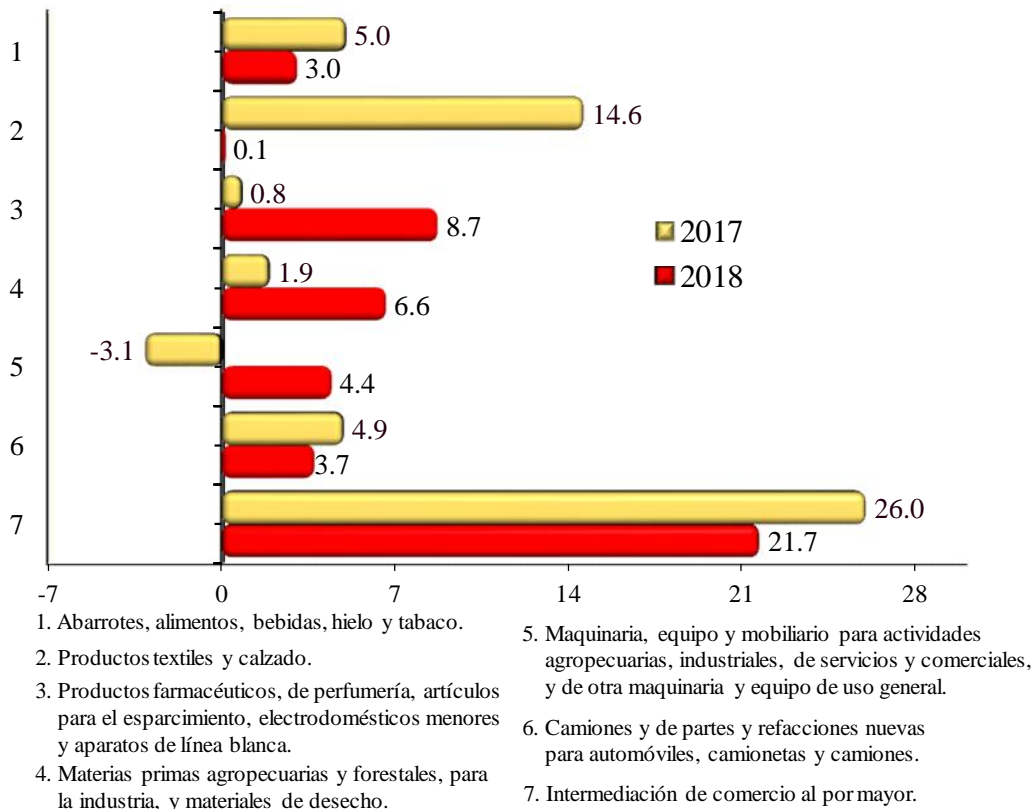
FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con base en datos proporcionados por el INEGI, Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales.

En el período interanual de referencia, los establecimientos con ventas al por mayor mostraron un comportamiento positivo en la remuneración real de sus trabajadores en los siete subsectores de actividad económica; los que mostraron los mayores incrementos fueron el de intermediación de comercio al por mayor (21.7%); el de productos farmacéuticos, de perfumería, artículos para el esparcimiento, electrodomésticos menores y aparatos de línea blanca (8.7%); y el de materias primas agropecuarias y forestales, para la industria, y materiales de desecho (6.6%).

**ÍNDICE DE REMUNERACIONES REALES POR PERSONA OCUPADA
EN EMPRESAS COMERCIALES CON VENTAS
AL POR MAYOR POR SUBSECTOR DE
ACTIVIDAD ECONÓMICA
(Cifras originales)**

Agosto ^{p/}

> Variación respecto al mismo mes del año anterior >



^{p/} Cifras preliminares a partir de la fecha que se señala.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con base en datos proporcionados por el INEGI, Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales.

De conformidad con la EMEC, en el período interanual de análisis, 30 de las 32 entidades federativas reportaron crecimientos reales en las remuneraciones pagadas por los establecimientos comerciales al por mayor. Al respecto sobresalieron con los incrementos más elevados Tlaxcala (16.1%), Campeche (13.0%), Colima (10.9%), Yucatán (8.3%), Michoacán de Ocampo (8.2%) y Quintana Roo (8.0%).

Por el contrario, las que presentaron disminuciones en las remuneraciones de los establecimientos al por mayor fueron Baja California Sur (3.2%) y Tamaulipas (1.4%).

**ÍNDICE DE REMUNERACIONES REALES POR PERSONA
OCUPADA EN EL COMERCIO AL POR MAYOR
POR ENTIDAD FEDERATIVA
(Cifras originales)
Base 2008=100**

Entidad Federativa	Agosto		Variación Interanual %
	2017	2018	
Índice General	144.66	151.47	4.7
Tlaxcala	202.30	234.79	16.1
Campeche	157.54	178.03	13.0
Colima	141.68	157.12	10.9
Yucatán	125.99	136.47	8.3
Michoacán de Ocampo	153.22	165.73	8.2
Quintana Roo	154.81	167.15	8.0
Hidalgo	158.04	170.56	7.9
Zacatecas	145.55	156.91	7.8
Durango	131.20	140.73	7.3
México	138.79	147.95	6.6
Sonora	161.31	170.88	5.9
Jalisco	141.12	148.81	5.4
Chihuahua	166.75	175.77	5.4
Guanajuato	168.17	176.54	5.0
Querétaro	203.39	213.10	4.8
Sinaloa	164.86	172.68	4.7
San Luis Potosí	159.77	166.87	4.4
Baja California	160.40	166.43	3.8
Chiapas	175.34	181.85	3.7
Veracruz de Ignacio de la Llave	155.84	161.39	3.6
Ciudad de México	147.64	152.53	3.3
Puebla	167.55	172.71	3.1
Oaxaca	144.68	148.69	2.8
Guerrero	131.37	134.42	2.3
Nayarit	131.91	133.64	1.3
Morelos	136.45	138.07	1.2
Tabasco	135.01	136.57	1.2
Aguascalientes	163.75	164.66	0.6
Coahuila de Zaragoza	151.15	151.72	0.4
Nuevo León	160.95	161.49	0.3
Tamaulipas	147.46	145.37	-1.4
Baja California Sur	138.00	133.52	-3.2

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con base en datos proporcionados por el INEGI, Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales.

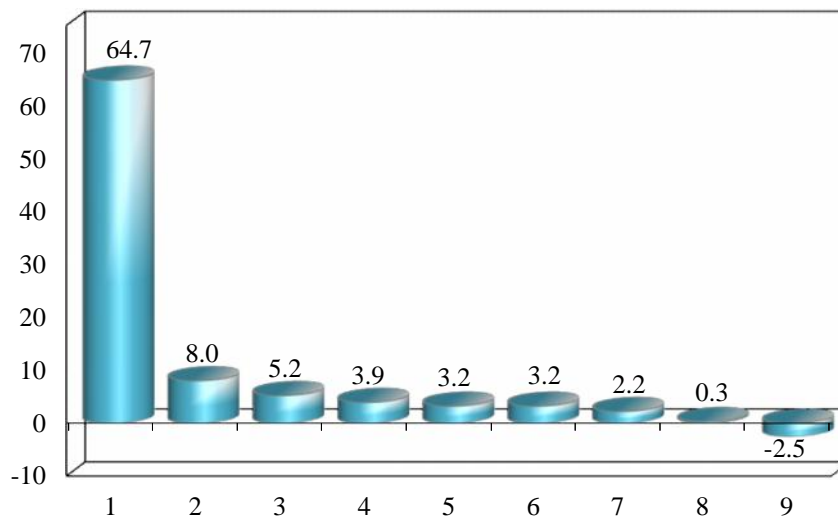
Entre agosto de 2017 y el mismo mes de 2018, el comportamiento de las remuneraciones reales por persona ocupada en los establecimientos con ventas al por menor muestra que ocho de los nueve subsectores presentaron crecimientos, destacando los siguientes subsectores por presentar los mayores incrementos: comercio al por menor exclusivamente a través de internet, y catálogos impresos, televisión y similares (64.7%); el de artículos de ferretería, tlapalería y vidrios (8.0%); y los abarrotes, alimentos, bebidas, hielo y tabaco (5.2%), como se presenta en la siguiente gráfica. Únicamente el subsector de enseres domésticos, computadoras, artículos para decoración de interiores y artículos usados acusó un descenso real en la remuneración de 2.5 por ciento.

**ÍNDICE DE REMUNERACIONES REALES POR PERSONA OCUPADA
EN EMPRESAS COMERCIALES CON VENTAS
AL POR MENOR POR SUBSECTOR DE
ACTIVIDAD ECONÓMICA**

(Cifras originales)

Agosto de 2018 ^{pl}

> Variación porcentual respecto al mismo mes del año anterior >



- | | |
|---|---|
| 1. Exclusivamente a través de Internet, y catálogos impresos, televisión y similares. | 6. Artículos para el cuidado de la salud. |
| 2. Artículos de ferretería, tlapalería y vidrios. | 7. Vehículos de motor, refacciones, combustibles y lubricantes. |
| 3. Abarrotes, alimentos, bebidas, hielo y tabaco. | 8. Productos textiles, bisutería, accesorios de vestir y calzado. |
| 4. Tiendas de autoservicio y departamentales. | 9. Enseres domésticos, computadoras, artículos para la decoración de interiores y artículos usados. |
| 5. Artículos de papelería, para el esparcimiento y otros artículos de uso personal. | |

^{pl} Cifras preliminares a partir de la fecha que se señala.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con base en datos proporcionados por el INEGI, Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales.

Entre agosto de 2017 y el mismo mes de 2018, se observó que las entidades federativas que evidenciaron los incrementos más relevantes en la remuneración real de los trabajadores que laboran en los comercios minoristas se registraron en Querétaro (10.4%), Chihuahua (10.1%), Tlaxcala (8.0%), Guanajuato (6.8%) y Baja California (6.2%).

Por el contrario, los estados con las caídas más pronunciadas se presentaron en Tabasco (4.6%), Chiapas (3.7%), Tamaulipas (1.2%), Guerrero (0.9%), Campeche y Zacatecas (0.8% cada una).

**ÍNDICE DE REMUNERACIONES REALES POR PERSONA OCUPADA
EN EL COMERCIO AL POR MENOR POR ENTIDAD FEDERATIVA
(Cifras originales)
Base 2008=100**

Entidad Federativa	Agosto ^{1/}		Variación Interanual %
	2017	2018	
Índice General	127.59	131.64	3.2
Querétaro	209.17	230.88	10.4
Chihuahua	159.41	175.59	10.1
Tlaxcala	207.02	223.62	8.0
Guanajuato	177.98	190.03	6.8
Baja California	146.13	155.15	6.2
Nuevo León	165.85	175.31	5.7
Baja California Sur	398.65	419.04	5.1
Jalisco	135.41	142.19	5.0
Colima	173.52	181.70	4.7
Nayarit	159.13	165.94	4.3
Coahuila de Zaragoza	170.24	177.01	4.0
Michoacán de Ocampo	163.66	169.95	3.8
Yucatán	169.12	174.99	3.5
Durango	160.94	165.28	2.7
México	146.32	150.11	2.6
Quintana Roo	207.51	212.45	2.4
Sonora	177.45	181.67	2.4
Puebla	154.39	158.03	2.4
Sinaloa	188.94	193.37	2.3
Morelos	156.40	159.10	1.7
San Luis Potosí	185.39	188.06	1.4
Aguascalientes	158.48	159.06	0.4
Hidalgo	175.02	175.42	0.2
Veracruz de Ignacio de la Llave	174.49	174.04	-0.3
Ciudad de México	148.72	148.28	-0.3
Oaxaca	158.89	158.26	-0.4
Zacatecas	165.66	164.32	-0.8
Campeche	180.40	178.94	-0.8
Guerrero	143.67	142.40	-0.9
Tamaulipas	146.28	144.46	-1.2
Chiapas	164.17	158.11	-3.7
Tabasco	188.24	179.56	-4.6

^{1/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con base en datos proporcionados por el INEGI, Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales.

Fuente de información:

La base estadística con la que se elaboró este análisis se encuentra en la siguiente liga:
<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

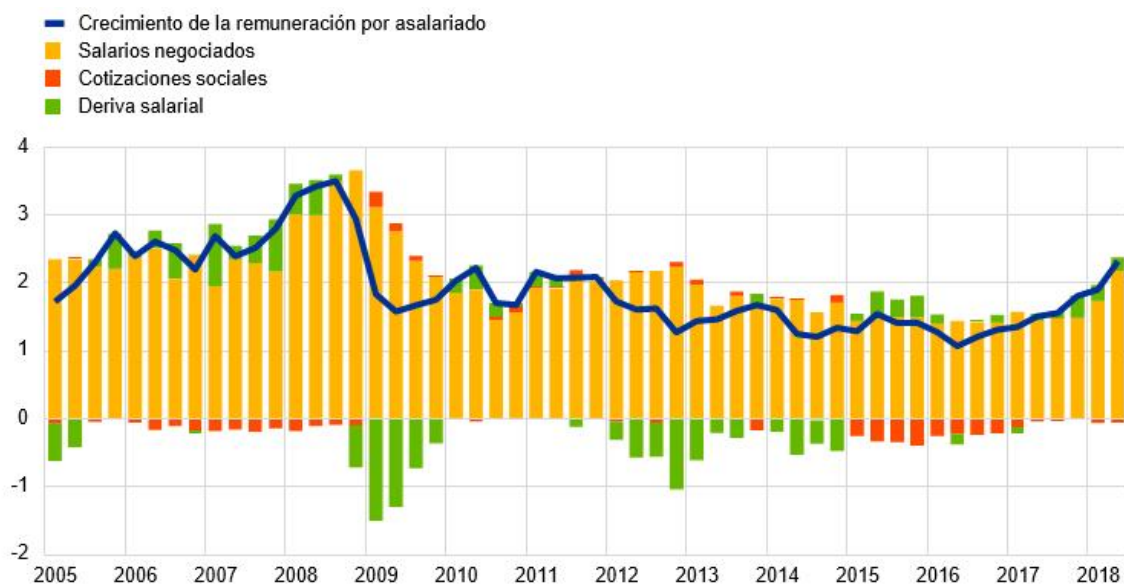
Indicadores de costos laborales en la zona del euro (BCE)

El Banco Central Europeo publicó en el “Boletín Económico” de octubre de 2018, el siguiente análisis sobre la evolución de los costos laborales en la región de la zona del euro.

La evolución reciente del crecimiento de los salarios señala una tendencia continuada al alza y corrobora la percepción de una acumulación gradual de presiones internas de costes. La tasa de crecimiento interanual de la remuneración por asalariado ascendió al 2.3% en el segundo trimestre de 2018, frente al 1.9% del primer trimestre de 2018 y al 1.8% del cuarto trimestre de 2017, y se sitúa ahora en un nivel considerablemente superior al registrado en el primer semestre de 2016. Su reciente incremento se debe, sobre todo, al aumento de la tasa de crecimiento interanual de los salarios negociados, que fue del 2.2% en el segundo trimestre de 2018, frente al 1.7% del primer trimestre de 2018 y el 1.5% de los dos últimos trimestres de 2017. De cara al futuro, los convenios colectivos y la generalización del crecimiento salarial en los distintos sectores refuerzan la expectativa de un nuevo repunte de los salarios. En conjunto, el reciente avance de los salarios está en consonancia con la mejora de las condiciones del mercado de trabajo, al empezar a desaparecer los factores que estaban lastrando su crecimiento, entre ellos, la baja inflación registrada anteriormente y el efecto de las reformas laborales aplicadas en algunos países durante la crisis.

CONTRIBUCIÓN DE LOS COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN POR ASALARIADO

> Tasas de variación interanual; contribuciones en puntos porcentuales >



Nota: Las últimas observaciones corresponden al segundo trimestre de 2018.

FUENTE: Eurostat y cálculos del BCE.

Fuente de información:

<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesBCE/BoletinEconomicoBCE/2018/Fich/bebce1806.pdf>

Expiden Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos (Poder Legislativo)

El 5 de noviembre de 2018, el Poder Legislativo, a través del Congreso de la Unión, publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Decreto por el que se expide la Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, Reglamentaria de los artículos 75 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se adiciona el Código Penal Federal”.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.-
Congreso de la Unión.

**EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,
DECRETA:**

**SE EXPIDE LA LEY FEDERAL DE REMUNERACIONES DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS, REGLAMENTARIA DE LOS ARTÍCULOS 75 Y
127 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS Y SE ADICIONA EL CÓDIGO PENAL FEDERAL.**

Artículo Primero.- Se expide la Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, Reglamentaria de los Artículos 75 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**LEY FEDERAL DE REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS, REGLAMENTARIA DE LOS ARTÍCULOS 75 Y 127 DE LA
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1. La presente Ley es reglamentaria de los artículos 75 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y tiene por objeto regular las remuneraciones que perciben los servidores públicos de los poderes de la Unión y todos los demás entes públicos federales incluidos aquellos dotados de autonomía constitucional.

Artículo 2. Para los efectos del presente ordenamiento, es servidor público de la Federación toda persona que de manera temporal o permanente desempeña una función, empleo, cargo o comisión en los órganos, unidades y demás áreas en que se organizan:

- I.** El Poder Legislativo Federal;
- II.** El Poder Judicial de la Federación;
- III.** Los demás entes públicos federales incluidos aquellos a los que la propia Constitución reconoce autonomía o independencia;
- IV.** Los tribunales administrativos de la Federación;
- V.** La Procuraduría General de la República;
- VI.** La Presidencia de la República;
- VII.** Las dependencias federales, y

VIII. Los organismos, empresas y fideicomisos del sector paraestatal federal y aquellos entes no sujetos al régimen paraestatal cuando la remuneración respectiva esté afecta directa o indirectamente al presupuesto federal.

Artículo 3. Todo servidor público debe recibir **una remuneración adecuada** e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que es proporcional a sus responsabilidades.

No podrá cubrirse ninguna remuneración mediante el ejercicio de partidas cuyo objeto sea diferente en el presupuesto correspondiente, salvo el caso de que las transferencias se encuentren autorizadas en el propio presupuesto o en la ley aplicable.

En todo caso la remuneración se sujeta a los principios rectores siguientes:

- I. Anualidad:** La remuneración es determinada para cada ejercicio fiscal y los sueldos y salarios no se disminuyen durante el mismo;
- II. Reconocimiento del desempeño:** La remuneración reconoce el cumplimiento eficaz de las obligaciones inherentes al puesto y el logro de resultados sobresalientes;
- III. Equidad:** La remuneración es proporcional a la responsabilidad del puesto;
- IV. Fiscalización:** La remuneración es objeto de vigilancia, control y revisión por las autoridades competentes;
- V. Igualdad:** La remuneración compensa en igualdad de condiciones a puestos iguales en funciones, responsabilidad, jornada laboral y condición de eficiencia, sin perjuicio de los derechos adquiridos;

VI. Legalidad: La remuneración es irrenunciable y se ajusta estrictamente a las disposiciones de la Constitución, esta Ley, el Presupuesto de Egresos, los tabuladores y el manual de remuneraciones correspondiente, y

VII. Transparencia y rendición de cuentas: La remuneración es pública y toda autoridad está obligada a informar y a rendir cuentas con veracidad y oportunidad, privilegiando el principio de máxima publicidad.

Artículo 4. Se considera remuneración o retribución toda percepción en efectivo o en especie, incluyendo dietas, aguinaldos, gratificaciones, premios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones, compensaciones y cualquier otra, con excepción de los apoyos y gastos sujetos a comprobación que sean propios del desarrollo del trabajo y los gastos de viaje en actividades oficiales.

No forman parte de la remuneración los recursos que perciban los servidores públicos, en términos de ley, decreto legislativo, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo, relacionados con jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, liquidaciones por servicios prestados, préstamos o créditos, ni los servicios de seguridad que requieran los servidores públicos por razón del cargo desempeñado.

Artículo 5. Los servidores públicos están obligados a reportar a su superior jerárquico, dentro de los siguientes 30 días naturales, cualquier pago en demasía respecto de lo que le corresponda según las disposiciones vigentes. Los titulares de los entes públicos deberán presentar el reporte a la unidad administrativa responsable de la demasía.

Se exceptúa de esta obligación al personal de base y supernumerario de las entidades públicas que no tenga puesto de mando medio o superior, así como al personal de tropa y clases de las fuerzas armadas.

Capítulo II

De la determinación de las remuneraciones

Artículo 6. Para la determinación de la remuneración de los servidores públicos se consideran las siguientes bases:

- I. Ningún servidor público recibe una remuneración o retribución por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión mayor a la establecida para el Presidente de la República en el Presupuesto de Egresos de la Federación.
- II. Ningún servidor público puede tener una remuneración igual o mayor que su superior jerárquico, salvo que el excedente sea consecuencia de:
 - a) El desempeño de varios puestos, siempre que el servidor público cuente con el dictamen de compatibilidad correspondiente con antelación al desempeño del segundo o subsecuentes puestos, ya sean federales o locales;
 - b) El contrato colectivo o las condiciones generales de trabajo;
 - c) Un trabajo técnico calificado, considerado así cuando su desempeño exige una preparación, formación y conocimiento resultado de los avances de la ciencia o la tecnología o porque corresponde en lo específico a determinadas herramientas tecnológicas, instrumentos, técnicas o aptitud física y requiere para su ejecución o realización de una certificación, habilitación o aptitud jurídica otorgada por un ente calificado, institución técnica, profesional o autoridad competente, o
 - d) Un trabajo de alta especialización, determinado así cuando las funciones conferidas resultan de determinadas facultades previstas en un ordenamiento

jurídico y exige para su desempeño de una experiencia determinada, de la acreditación de competencias o de capacidades específicas o de cumplir con un determinado perfil y, cuando corresponda, de satisfacer evaluaciones dentro de un procedimiento de selección o promoción en el marco de un sistema de carrera establecido por ley.

Bajo las anteriores excepciones, la suma de las retribuciones no excede la mitad de la remuneración establecida para el Presidente de la República en el Presupuesto de Egresos de la Federación.

- III.** En ningún caso se cubre una remuneración con efectos retroactivos a la fecha de su autorización, salvo resolución jurisdiccional.

Las contribuciones causadas por concepto de las remuneraciones a cargo de los servidores públicos se retienen y enteran a las autoridades fiscales respectivas de conformidad con la legislación aplicable y no son pagadas por los órganos públicos en calidad de prestación, percepción extraordinaria u otro concepto.

- IV.** Las unidades de administración de los órganos públicos a que se refiere el artículo 2 de esta Ley, dictaminan la compatibilidad entre funciones, empleos, cargos o comisiones conforme a lo siguiente:

- a)** Toda persona, previo a su contratación en un ente público, manifiesta por escrito y bajo protesta de decir verdad que no recibe remuneración alguna por parte de otro ente público, con cargo a recursos federales, sea nivel federal, estatal, del Distrito Federal o municipal. Si la recibe, formula solicitud de compatibilidad al propio ente en la que señala la función, empleo, cargo o comisión que pretende le sea conferido, así como la que desempeña en otros entes públicos; las remuneraciones que percibe y las jornadas laborales.

La compatibilidad se determina incluso cuando involucra la formalización de un contrato por honorarios para la realización de actividades y funciones equivalentes a las que desempeñe el personal contratado en plazas presupuestarias, o cuando la persona por contratar lo ha formalizado previamente en diverso ente público;

- b) Dictaminada la incompatibilidad, el servidor público opta por el puesto que convenga a sus intereses, y
- c) El dictamen de compatibilidad de puestos es dado a conocer al área de administración del ente público en que el interesado presta servicios, para los efectos a que haya lugar.

Cuando se acredita que un servidor público declaró con falsedad respecto de la información a que se refiere este artículo para obtener un dictamen de compatibilidad favorable a sus intereses, queda sin efectos el nombramiento o vínculo laboral conforme a las disposiciones aplicables. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes.

La falta de dictamen se subsana mediante el mismo procedimiento descrito, incluyendo la necesidad de optar por uno u otro cargo cuando se determina la incompatibilidad.

Capítulo III

De la presupuestación de las remuneraciones

Artículo 7. La remuneración de los servidores públicos se determina anualmente en el Presupuesto de Egresos de la Federación o, para el caso de los entes públicos federales que no ejerzan recursos aprobados en éste, en el presupuesto que corresponda conforme a la ley aplicable, mismos que contendrán:

- I.** Los tabuladores de remuneraciones mensuales, conforme a lo siguiente:
 - a)** Los límites mínimos y máximos de percepciones ordinarias netas mensuales para los servidores públicos, las cuales incluyen la suma de la totalidad de pagos fijos, en efectivo y en especie, comprendiendo los conceptos que a continuación se señalan con sus respectivos montos, una vez realizada la retención de contribuciones correspondiente:
 - i.** Los montos correspondientes a sueldos y salarios, y
 - ii.** Los montos correspondientes a las prestaciones.

Los montos así presentados no consideran los incrementos salariales que, en su caso, se autoricen para el personal operativo, de base y confianza, y categorías, para el ejercicio fiscal respectivo ni las repercusiones que se deriven de la aplicación de las disposiciones de carácter fiscal, y
 - b)** Los límites mínimos y máximos de percepciones extraordinarias netas mensuales que perciban los servidores públicos que, conforme a las disposiciones aplicables, tengan derecho a percibir las.
- II.** La remuneración total anual del Presidente de la República para el ejercicio fiscal correspondiente, desglosada por cada concepto que la comprenda.
- III.** La remuneración total anual de los titulares de los entes públicos que a continuación se indican y los tabuladores correspondientes a las percepciones ordinarias y extraordinarias de los servidores públicos de éstos, conforme a lo dispuesto en la fracción I de este artículo:
 - a)** Cámara de Senadores;

- b)** Cámara de Diputados;
 - c)** Auditoría Superior de la Federación;
 - d)** Suprema Corte de Justicia de la Nación;
 - e)** Consejo de la Judicatura Federal;
 - f)** Banco de México;
 - g)** Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación;
 - h)** Instituto Federal Electoral;
 - i)** Comisión Nacional de los Derechos Humanos;
 - j)** Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
 - k)** Los organismos públicos descentralizados de la Federación;
 - l)** Las instituciones de educación superior de la federación, de carácter autónomo, y
 - m)** Cualquier otro ente público, de carácter federal, descentralizado, autónomo o independiente de los poderes de la Unión.
- IV.** La remuneración total anual de los titulares de las instituciones financieras del Estado y de los fidecomisos públicos o afectos al Presupuesto de Egresos de la Federación, y los tabuladores correspondientes a las percepciones ordinarias y extraordinarias de los servidores públicos de tales ejecutores de gasto, conforme a lo dispuesto en la fracción I de este artículo.

Artículo 8. Durante el procedimiento de programación y presupuestación establecido en el Capítulo I del Título Segundo de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, los poderes federales Legislativo, Ejecutivo y Judicial, así como los entes con autonomía o independencia reconocida por la Constitución, deben incluir dentro de sus proyectos de presupuesto los tabuladores de las remuneraciones que se propone perciban los servidores públicos que prestan sus servicios en cada ejecutor de gasto, de conformidad con el manual de percepciones de los servidores públicos que emiten la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de la Función Pública, en el ámbito de sus respectivas competencias, así como los Poderes Legislativo y Judicial y los entes autónomos, por conducto de sus respectivas unidades de administración u órganos de gobierno.

Las reglas establecidas en los manuales a que se refiere el artículo anterior, así como los tabuladores contenidos en los proyectos de presupuesto de cada ente, se apegan estrictamente a las disposiciones de esta Ley.

Las remuneraciones siempre deben estar desglosadas en las percepciones ordinarias y, en su caso, las extraordinarias por cada concepto en que éstas sean otorgadas, considerando que:

- a) Las percepciones ordinarias incluyen la totalidad de los elementos fijos de la remuneración.
- b) Las percepciones extraordinarias consideran los elementos variables de dicha remuneración, la cual sólo podrá cubrirse conforme a los requisitos y con la periodicidad establecidos en las disposiciones aplicables.
- c) Las contribuciones a cargo de los servidores públicos que se causan por las percepciones señaladas en los dos incisos anteriores, forman parte de su remuneración.

Los entes públicos federales que no erogan recursos del Presupuesto de Egresos de la Federación observan, en lo conducente, las mismas reglas contenidas en el presente artículo en la elaboración de sus respectivos presupuestos.

Artículo 9. Las remuneraciones y sus tabuladores son públicos, por lo que **no pueden clasificarse como información reservada o confidencial**, y especifican la totalidad de los elementos fijos y variables, tanto en efectivo como en especie.

Para los efectos del párrafo anterior, los ejecutores de gasto público federal y demás entes públicos federales publicarán en sus respectivas páginas de Internet, de manera permanente, las remuneraciones y sus tabuladores.

Las contribuciones que generan las remuneraciones se desglosan en los tabuladores a efecto de permitir el cálculo de la cantidad neta que conforma la percepción.

Capítulo IV

De las percepciones por retiro y otras prestaciones

Artículo 10. No se concederán ni cubrirán jubilaciones, pensiones o haberes de retiro sin que éstas se encuentren asignadas por la ley, decreto legislativo, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo.

El Presupuesto de Egresos de la Federación deberá establecer, bajo las mismas bases señaladas en el artículo 8 de esta Ley respecto a las remuneraciones y sus tabuladores, en lo que resulte aplicable, las jubilaciones, pensiones, compensaciones, haberes y demás prestaciones por retiro otorgadas a quienes han desempeñado cargos en el servicio público o a quienes en términos de las disposiciones aplicables sean beneficiarios. Lo mismo es aplicable a todo ente público no sujeto a control presupuestal directo.

Artículo 11. Únicamente podrán concederse y cubrirse pagos por servicios prestados en el desempeño de la función pública, tales como **pensiones, jubilaciones, compensaciones** o cualquiera otra de semejante naturaleza, **cuando tales prestaciones se encuentren expresamente asignadas por una ley** o decreto legislativo o **cuando estén señaladas en contrato colectivo o condiciones generales de trabajo.**

Las liquidaciones al término de la relación de trabajo en el servicio público sólo serán las que establezca la ley o decreto legislativo, el contrato colectivo de trabajo o las condiciones generales de trabajo y **no podrán concederse por el solo acuerdo de los titulares de los entes públicos ni de sus órganos de gobierno.** Los servidores públicos de elección popular no tienen derecho a liquidación o compensación alguna por el término de su mandato.

Los recursos efectivamente erogados por los conceptos definidos en los dos párrafos anteriores se hacen públicos con expreso señalamiento de las disposiciones legales, contractuales o laborales que les dan fundamento.

Artículo 12. Los créditos, préstamos y anticipos de remuneraciones sólo podrán concederse cuando una ley o decreto, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo así lo permitan. Los recursos erogados por estos conceptos se informan en la cuenta pública, haciendo expreso señalamiento de las disposiciones legales, contractuales o laborales que les dan fundamento.

Los conceptos descritos en el párrafo precedente no se hacen extensivos a favor de los servidores públicos que ocupen puestos de los niveles de enlace, mando medio o superior o sus equivalentes a los de la Administración Pública Federal.

Las remuneraciones, incluyendo prestaciones o beneficios económicos, establecidas en contratos colectivos de trabajo, contratos ley o condiciones generales de trabajo

que por mandato de la ley que regula la relación jurídico laboral se otorgan a los servidores públicos que ocupan puestos de los niveles descritos en el párrafo anterior se fijan en un capítulo específico de dichos instrumentos y se incluyen en los tabuladores respectivos. Tales remuneraciones sólo se mantienen en la medida en que la remuneración total del servidor público no excede los límites máximos previstos en la Constitución y el Presupuesto de Egresos.

Capítulo V

Del control, las responsabilidades y las sanciones

Artículo 13. Cualquier persona puede formular denuncia ante la instancia interna de control o disciplina de los entes definidos por el artículo 2 de esta Ley respecto de las conductas de los servidores públicos que sean consideradas contrarias a las disposiciones contenidas en la misma, para el efecto de que se inicie el procedimiento de responsabilidad correspondiente.

Cuando la denuncia se refiera a servidores públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, puede presentarse también ante la Secretaría de la Función Pública.

Cuando la denuncia se refiera a alguno de los servidores públicos definidos en el artículo 110 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, podrá presentarse también ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión para efecto de iniciar el procedimiento del juicio político.

Artículo 14. Cuando los órganos a que se refieren los párrafos primero y segundo del artículo anterior advierten la ejecución de una conducta contraria a esta Ley dan inicio inmediato a la investigación o al procedimiento correspondiente.

Artículo 15. La Auditoría Superior de la Federación, de conformidad con sus propias atribuciones, con relación a actos u omisiones que implican alguna irregularidad o conducta ilícita en cuanto al cumplimiento de esta Ley:

- I. Realiza observaciones a los entes revisados o fiscalizados para los efectos correspondientes;
- II. Inicia procedimientos para el fincamiento de responsabilidad administrativa sancionatoria y la imposición de las sanciones respectivas;
- III. Determina los daños y perjuicios que afectan la Hacienda Pública Federal o, en su caso, al patrimonio de los entes públicos federales o de las entidades paraestatales federales, y finca directamente las responsabilidades resarcitorias;
- IV. Promueve denuncias de hechos ante el Ministerio Público o denuncias de juicio político, cuando proceden, y
- V. Ejerce las demás atribuciones que le confiere la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación, para procurar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta Ley y sancionar su infracción.

Artículo 16. La investigación, tramitación, sustanciación y resolución de los procedimientos no penales que se siguen de oficio o derivan de denuncias, así como la aplicación de las sanciones que corresponden, se desarrollan de conformidad con las leyes federales de responsabilidades de los servidores públicos, las leyes relativas al servicio profesional de carrera y la normatividad administrativa que para efectos de control emitan las dependencias competentes, así como en los ordenamientos que regulan la responsabilidad y disciplina en los poderes federales, incluyendo la administración pública descentralizada, y en los entes autónomos.

Artículo 17. Si el beneficio obtenido u otorgado en contradicción con las disposiciones de esta Ley no excede del equivalente de **mil veces el salario mínimo** diario vigente en el **Distrito Federal**, se impondrá destitución e inhabilitación de seis meses a cuatro años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos. Y si excede del equivalente a la cantidad antes señalada se impondrá destitución e inhabilitación de cuatro a catorce años.

Siempre procederá el resarcimiento del daño o perjuicio causado a la Hacienda Pública Federal, aplicado de conformidad con las disposiciones conducentes en cada caso.

Las sanciones administrativas se impondrán independientemente de la sanción penal que especifica esta Ley.

Artículo Segundo.- Se adiciona un Capítulo V Bis al Título Décimo, Libro Segundo, del Código Penal Federal, con la denominación “Del pago y recibo indebido de remuneraciones de los servidores públicos”, con los artículos 217 Bis y 217 Ter, para quedar como sigue:

TÍTULO DÉCIMO

Delitos Cometidos por Servidores Públicos

CAPÍTULO V BIS

Del pago y recibo indebido de remuneraciones de los servidores públicos

Artículo 217 Bis. Además de las responsabilidades administrativa y política, incurre en el delito de remuneración ilícita:

- I.** El servidor público que apruebe o refrende el pago, o que suscriba el comprobante, cheque, nómina u orden de pago, de una remuneración, retribución, jubilación, pensión, haber de retiro, liquidación por servicios

prestados, préstamo o crédito, no autorizado de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley;

- II. Quien reciba un pago indebido en los términos de la fracción anterior sin realizar el reporte dentro del plazo señalado en el artículo 5 de la presente Ley, excepto quien forme parte del personal de base y supernumerario de las entidades públicas que no tenga puesto de mando medio o superior, así como el personal de tropa y clases de las fuerzas armadas.

Artículo 217 Ter. Por la comisión del delito señalado en el artículo precedente se impondrán las siguientes penas:

- I. Si el beneficio otorgado u obtenido en contravención de las disposiciones de esta Ley no excede del equivalente de quinientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito, se impondrán de tres meses a dos años de prisión y multa de treinta a trescientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito;
- II. Si el beneficio otorgado u obtenido en contravención de las disposiciones de esta Ley excede el equivalente de quinientas veces el **salario mínimo** diario vigente en el **Distrito Federal** en el momento de cometerse el delito, pero no es mayor que el equivalente a mil veces dicha unidad, se impondrán de seis meses a tres años de prisión y multa de treinta a trescientas veces el **salario mínimo** diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito;
- III. Si el beneficio otorgado u obtenido en contravención de las disposiciones de esta Ley excede el equivalente a mil veces, pero no es mayor que el equivalente a tres mil veces el salario mínimo diario vigente en el **Distrito**

Federal en el momento de cometerse el delito, se impondrán de tres a cinco años de prisión y multa de trescientas a mil veces el **salario mínimo** diario vigente en el **Distrito Federal** en el momento de cometerse el delito, y

- IV.** Si el beneficio otorgado u obtenido en contravención de las disposiciones de esta Ley excede el equivalente a tres mil veces el **salario mínimo** diario vigente en el **Distrito Federal** en el momento de cometerse el delito, se impondrán de cinco a catorce años de prisión y multa de quinientas a tres mil veces el salario mínimo diario vigente en el **Distrito Federal** en el momento de cometerse el delito.

Se impondrá también la destitución y la inhabilitación para desempeñar otro cargo, empleo o comisión públicos de seis meses a catorce años.

Transitorios

Primero. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Al momento de la entrada en vigor de la presente Ley quedan sin efectos todas las disposiciones contrarias a la misma.

Ciudad de México, a 13 de septiembre de 2018.

Sen. **Martí Batres Guadarrama**, Presidente.- Dip. **Porfirio Muñoz Ledo**, Presidente.- Sen. **Antares Guadalupe Vázquez Alatorre**, Secretaria.- Dip. **Karla Yuritzi Almazán Burgos**, Secretaria

Fuente de información:

<http://www.dof.gob.mx/2018/CU/LFRSP.pdf>

IP propone el salario mínimo en 102 pesos (El Financiero)

El 9 de noviembre de 2018, en la sección de Economía de El Financiero se publicó una nota titulada: “IP propone el salario mínimo en 102 pesos”. La Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) propuso al siguiente gobierno aumentar a 102 pesos diarios el salario mínimo en el país, expuso Gustavo de Hoyos Walther, presidente del organismo empresarial.

“Hemos tenido reuniones con la futura secretaria del Trabajo y su equipo, tenemos una visión concurrente en el hecho de que la revisión que se haga al final de este año para entrar en vigor en enero debería permitir que el salario mínimo llegase a la línea de bienestar cercano a 102 o 103 pesos, es el objetivo razonable que se podría alcanzar”, indicó.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami) tendrá sesión en los primeros días de diciembre, según informó el presidente de la Coparmex, y aunque no han hecho la propuesta formal, el organismo ha impulsado desde hace dos años y medio que el salario mínimo general alcance como mínimo la línea de bienestar personal.

“Seguramente tendremos alguna resolución entre la primera y tercera semana de diciembre”, señaló entrevistado en el marco del Encuentro Empresarial Coparmex Ciudad de México.

Inquietan zonas salariales

Advirtió que una de sus mayores preocupaciones en el tema es que el país regrese al esquema de varias zonas salariales, luego de la evolución que se ha tenido en los últimos años desde seis zonas, luego a tres y finalmente a una.

“Estamos preocupados y escépticos en el hecho de que vayamos a tener una regresión en el sentido de tener más de una sola zona económica en materia salarial”, advirtió y refirió que el temor se funda en la propuesta del presidente electo de tener un modelo en la frontera con un salario diferenciado.

Fuente de información:

<http://www.elfinanciero.com.mx/economia/empresarios-proponen-salario-minimo-de-102-pesos-en-gobierno-de-amlo>

¿Qué se puede hacer con los salarios? (El Financiero)

El 8 de noviembre de 2018, en la sección de Opinión del periódico El Financiero publicaron la nota, titulada “¿Qué se puede hacer con los salarios? La nota de la autoría de Enrique Quintana describe que en una reunión con legisladores del Partido Político de Morena realizada esta semana, el Presidente electo de México, Andrés Manuel López Obrador, hizo el siguiente planteamiento:

“Quiero que se ponga en la Constitución, es una propuesta para que ustedes lo analicen y en su caso se apruebe, quiero que cuando menos se ponga un renglón en la Constitución que diga: los aumentos al salario nunca serán inferiores a la inflación. Para que entre todos le demos una cachetada con guante blanco a la política neoliberal que le quitó poder adquisitivo al salario, porque durante mucho tiempo siempre estuvieron por abajo de la inflación, eso se termina”.

Tras la afirmación siguieron los aplausos de sus partidarios y luego las críticas de sus detractores.

Para variar, creo que ni se justifican del todo los aplausos, pero en el otro lado, tampoco algunas de las críticas.

Salvo que se cambie completamente la Constitución en México, no hay forma de garantizar que los salarios –así en genérico– se revisen siempre y en todos los casos, en un porcentaje superior a la inflación.

Los salarios se negocian a veces individualmente entre el trabajador y el empleador y en otros casos, a través de negociaciones colectivas. Los niveles no son materia de ley, sino de negociación.

Prácticamente, en ningún lugar del mundo la Constitución fija los incrementos de los salarios en general.

Lo que está al alcance de la legislación son los salarios mínimos.

Pero, le hago notar que, si se considera al gobierno de Peña Nieto, como parte de la “era neoliberal”, pues ya no cuadran las afirmaciones del presidente electo, porque el salario mínimo real creció en 15.9% desde noviembre de 2012 a septiembre de este año.

Es decir, en este gobierno, el mínimo le ganó la carrera a la inflación por amplio margen.

En el gobierno del Presidente Calderón, el crecimiento real fue prácticamente nulo, de 0.1%, el poder adquisitivo de los salarios mínimos no cayó.

En el gobierno del Presidente Fox, el crecimiento real acumulado fue de 2.7 por ciento.

Así que, desde noviembre del año 2000 hasta septiembre del 2018, el poder adquisitivo de los salarios mínimos no sólo no cayó, sino que creció en 19.1 por ciento.

El problema con los salarios mínimos no es la política neoliberal, sino su uso como un mecanismo ancla para evitar la inflación, lo que ocurrió durante el período 1983-1999.

Y, sí, los salarios mínimos se pueden subir por decreto, como sucede cada vez que se revisan. Esa es su naturaleza.

Y sí, también puede haber un renglón en la Constitución que garantice que tengamos un comportamiento de los mínimos parecido al que hemos tenido en los últimos 18 años.

Al crearse la Unidad de Medida y actualización (UMA) y quitar a los salarios mínimos como referencia de todo tipo, se quitó un mecanismo de transmisión de inflación. La experiencia reciente muestra que los incrementos a los salarios mínimos tienen escaso impacto en la inflación.

Pero, yo me pregunto, ¿no sería mejor discutir una política de crecimiento económico que genere una alta demanda de fuerza laboral y que permita que todas las remuneraciones crezcan en términos reales y no sólo los salarios mínimos?

Claro, el problema es que esa política no va a generar vítores como lo hizo la propuesta del Presidente electo de México.

Ojalá las buenas intenciones, que son más que justificadas, se correspondan con políticas eficaces y que den resultados y no sólo ovaciones.

Fuente de información:

<http://www.elfinanciero.com.mx/opinion/enrique-quintana/que-se-puede-hacer-con-los-salarios>

Salario mínimo y cohesión social (El País)

El 5 de noviembre de 2018, en el periódico El País se publicó una nota titulada “Salario mínimo y cohesión social”. Los detalles se presentan a continuación.

El salario mínimo fue una respuesta de los Gobiernos para proteger a los trabajadores de los sueldos de miseria. Fue adoptado por los países que establecieron las primeras leyes de protección social como Nueva Zelanda (1894) y Reino Unido (1909). Estados Unidos de Norteamérica lo aprobó en 1938 y España en 1963. El propósito era evitar la explotación de los más vulnerables.

La propuesta del Gobierno pactada con Podemos, de subir el salario mínimo para el próximo año a 900 euros por 14 pagos, lo que supone un incremento de 22.3%, ha provocado una fuerte polémica. La principal objeción es que puede perjudicar el nivel de empleo si no se corresponde con ganancias de productividad. Se trata de una vieja discusión que existe desde el origen de estas medidas por la oposición de las organizaciones empresariales. Existen centenares de estudios académicos sobre la materia, pero sin conclusiones definitivas.

El debate se ha intensificado por las advertencias del gobernador del Banco de España, quien manifestó en el Congreso que la medida puede costar una pérdida de 0.8% del empleo total, es decir, unos 156 mil trabajadores. Sorprende una posición tan categórica en un asunto en el que esta institución siempre ha sido muy prudente. En un reciente trabajo sobre el tema, recogido en el Boletín Económico 1 /2017, afirma: “La evidencia empírica disponible sobre los efectos de incrementos en salario mínimo interprofesional (SMI) no es concluyente, encontrándose una elevada variedad de resultados, si bien, en general tiende a identificarse que el aumento del salario mínimo tiene un efecto negativo —aunque reducido— sobre el empleo”.

Sobre la variedad de resultados hay experiencias para todos los gustos. En 1992, por ejemplo, New Jersey aumentó el salario mínimo en 19% mientras que la vecina Pensilvania no lo varió. Un año después los empleados de la restauración rápida, con salarios próximos al mínimo, habían disminuido 9% en Pensilvania y aumentado 3% en New Jersey.

En Estados Unidos de Norteamérica en 2014, un colectivo de 75 economistas entre los que figuraban siete premios Nobel, (Stiglitz, Arrow, Maskin, Diamond, Solow, Spence y Schelling) escribió al presidente Obama apoyando un incremento al salario mínimo porque “beneficiaría a la economía en su conjunto”, “estimulando el poder de compra y aumentando el consumo”.

En España es también una cuestión de justicia y dignidad. Hay que resarcir a los trabajadores que han perdido 30% de su poder adquisitivo con la crisis. Como asevera el Presidente de la Comisión Europea, quien propone un salario mínimo europeo, “en Europa hay un umbral de dignidad que hay que respetar”.

Esto no exclusivamente un asunto de oferta y demanda. De ser así, bajando los salarios sin límite se resolvería el problema del desempleo. Resultaría una injusticia mayor hacer depender el nivel de empleo del mantenimiento de salarios degradantes para jóvenes y para trabajadores de mayor edad. Lo que está en juego es la cohesión social, él cual es un bien superior.

Fuente de información:

https://elpais.com/economia/2018/11/04/actualidad/1541345699_541966.html