

SALARIO MÍNIMO COMO UNIDAD DE CUENTA Y SU ACTUAL DESINDEXACIÓN. UMA (UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN)

M.A. Sergio Gabriel Ordóñez Sánchez
sergio.buap@gmail.com

Dr. Gerardo Hernández Barrena
barrenagerardo@yahoo.com.mx

Dr. Edgar Tapia Lara
etapia@afyc.com.mx

Sayuri Velázquez Velazco
velazquez.vaz@gmail.com

Fecha de recepción: 12 de febrero del 2017

Fecha de aceptación: 4 de abril del 2017

RESUMEN:

En su primer año existe la paridad Salario Mínimo–UMA, pareciera que desde el inicio resulta un despropósito la figura implantada, sin embargo, de haberse establecido un monto inferior, hubiera significado una gran problemática por cuanto hace a que las obligaciones de los gobernados expresadas en salarios mínimos nacidas a partir de la implantación de la UMA hubiera dado lugar a una gran cantidad de solicitudes para hacer valer formas extintivas de las obligaciones ante las diversas autoridades. La verdadera función de la UMA podrá observarse a partir del ejercicio fiscal 2017. El presente trabajo aborda si la nueva figura (UMA) puede cumplir su objetivo o simplemente quedará en un proyecto de buenas intenciones, pero malas ejecuciones.

PALABRAS CLAVE:

Salario Mínimo, Unidad de Medida y Actualización (UMA), desindexación.

ABSTRACT:

Fiscal policy can be understood as a set of measures concerning taxation, public expenditure, public debt,

financial situations of the economy and management by public bodies, both central and state-owned and around the area national and with regard to all levels of government (federal, state and municipal).

The importance of fiscal stimulus is that the taxpayers to meet their tax obligations, but with a lower tax burden, so that the stimulus should be clear, fair and also grant legal security to taxpayers, in this context, the business sector would better economic empowerment.

KEY WORDS:

Stimulus, tribute or contribution, factual situation.

INTRODUCCIÓN

ASPECTOS RELEVANTES DEL SALARIO MÍNIMO

En el ámbito social, laboral, económico y profesional por su propia naturaleza y con la finalidad de obtener mayores recursos para nuestra propia subsistencia, nos vemos en la necesidad de contratar mano de obra, es decir, para mejorar nuestros ingresos es preciso crear fuentes de empleo que coadyuven al beneficio de capital del patrón. Ello conlleva a que el trabajador también se beneficiara con una retribución a cambio de sus ser-

vicios, que de conformidad con la Ley Federal del Trabajo se denomina Salario.

Efectivamente el artículo 82 del citado ordenamiento señala que, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

De ahí que Constitucionalmente el artículo 123 señala en su fracción VI que:

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.

Es decir, atendiendo a nuestra Carta Magna, el trabajador deberá recibir cuando menos el salario mínimo que le permita satisfacer sus necesidades y las de su familia en materia social, de educación y cultura.

1. ANTECEDENTES DEL SALARIO MÍNIMO

1.1. BREVE HISTORIA INTERNACIONAL

El jurista español Guillermo Cabanellas de Torres menciona que "la noción de salario mínimo se comenzó a utilizar en las legislaciones de Nueva Zelanda en 1894 y de Austria en 1896¹". Por cuanto hace a la época en que desarrolló la Primera Guerra Mundial, el mismo maestro

indica que "fundándose en motivos de descontento y miserias y en la injusticia social, además de la necesidad de garantizar un salario que asegure condiciones decorosas de existencia... en el inciso 3o. del artículo 427 del Tratado de Versalles se ha establecido la obligación de dar a los trabajadores una remuneración que les permita un nivel conveniente de vida, según los criterios de lugar y tiempo en que viven²".

1.2. HISTORIA NACIONAL

El Doctor en Derecho José Dávalos Morales menciona los siguientes antecedentes del salario mínimo en nuestro país³:

El programa y el manifiesto del Partido Liberal Mexicano, suscrito en 1906, además de los aspectos políticos, incorporó a su texto reivindicaciones de obreros y campesinos. En el punto 21 de este documento se establecieron la jornada máxima de ocho horas y el salario mínimo de un peso, el cual podía ser superior en regiones de vida cara.

En el sangriento episodio del mineral sonorense de Cananea, los trabajadores huelguistas exigían, entre otros puntos, que el sueldo mínimo del obrero fuera de cinco pesos por ocho horas de trabajo. Estas demandas encontraron eco en algunas leyes locales del trabajo, expedidas con anterioridad a 1917.

La Constitución mexicana de 1917, primera en el mundo en elevar a nivel constitucional los derechos de los trabajadores, fue también la primera en introducir dicho nivel normativo la noción de salario mínimo.

Sobre este último párrafo citado, vale la pena conocer la forma en que conceptuaba dicha figura el artículo 123 fracción VI constitucional en su versión original: "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que

1 Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Diccionario Jurídico Mexicano, Edición Histórica, México, Editorial Porrúa, 2011, p. 3409.

2 Cavazos Flores, Baltasar. Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales. Orientaciones Teórico-Prácticas, 2a. ed., 1a. reimp., México, Editorial Trillas, 1988, p. 93.

3 Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, Idem.

se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia".

El recientemente fallecido Doctor en Derecho Néstor de Buen Lozano, profesor emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México de origen español y naturalizado mexicano, refiere respecto de la filosofía del original artículo 123 constitucional que⁴:

Es difícil separar el análisis del art. 123 de lo que podríamos llamar la filosofía de la Revolución, que le dio vida. En el art. 123 en su génesis, se producen los mismos encuentros de tendencias que caracterizan a todos el proceso revolucionario (...)

(...)

Es evidente que en el art. 123 se reconoce la teoría de la lucha de clases, si sólo nos referimos al texto original (...)

Si entendemos al marxismo como una teoría económica, que explica científicamente las relaciones de producción, evidentemente (...) está presente en el art. 123, así sea sólo levemente. Por el contrario, si pensamos en el marxismo como ideología política, en su acepción de materialismo histórico, que preconiza la desaparición de la propiedad privada de los medios de producción, el art. 123 no es marxista. Es, si se quiere, humanista, socialista a la manera de la social-democracia alemana y es nacionalista. Pero presume, como hipótesis, el sistema capitalista de producción y en ningún momento establece fórmulas que puedan ya no modificar, sino ni siquiera estorbar a fondo, al capitalismo.

1. ESTUDIO JURÍDICO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO

2.1. CONCEPTO LEGAL DE SALARIO MÍNIMO

Grosso modo el salario, según el derecho positivo mexicano, "es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" (Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, en adelante, LFT). De este modo, el salario es la

4 De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo I, 21a. ed., México, Editorial Porrúa, 2013, pp. 307 a 309.

remuneración monetaria o en especie que recibe una persona, la época de pago puede variar ya sea semanal, quincenal, mensual, o anual, dependiendo del acuerdo a que lleguen por el trabajador y empleador, haciéndose constar en el respectivo contrato laboral (individual, colectivo o contrato-ley).

Por su parte, cuando nos referimos al término mínimo, podemos tomar y adaptar figuras novedosas que se han desarrollado en la doctrina y jurisprudencia principalmente en materia fiscal, en especial la relativa al mínimo vital, dicha rama jurídica la entiende como "una limitante, la cual consiste en que el Estado no puede disponer de los recursos de los contribuyentes que sean indispensables para una vida digna⁵". Como se observa, dicho concepto tiene una dimensión negativa por cuanto es una garantía de no hacer, para efectos del Derecho del Trabajo podemos tomarla en su dimensión positiva (garantía de hacer) si decimos que consiste en la obligación del Estado de establecer por los medios normativos necesarios un mínimo de percepción monetaria en favor de la clase trabajadora por el servicio subordinado que presta en favor de un empleador, que sea suficiente y necesaria para gozar de una vida digna.

Esta concepción de mínimo vital en materia laboral que se propone, logra ajustarse a las bases que se propone en el "ideal" del Estado Social, Constitucional y Democrático de Derecho, pues "una visión amplia del propósito de este derecho fundamental llevaría a garantizar todas las medidas positivas o negativas constitucionalmente ordenadas con la finalidad de evitar que la persona se vea reducida en su valor intrínseco como ser humano, debido a que no cuenta con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna⁶".

El Artículo 90 LFT establece que salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, dicha remuneración debe 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. Cabe destacar que "el salario mí-

5 Álvarez Alcalá, Alil. Lecciones de Derecho Fiscal, 1a. reimp., México, Oxford University Press, 2012, p. 360.

6 Fierro Ferráez, Ana Elena y Abreu Sacramento, José Pablo. Derechos Humanos, Derechos Fundamentales y Garantías Individuales, 2a. reimp. México, Oxford University Press, 2014, p. 89.

nimo no implica una limitación para percibir un salario mayor. Además, para la fijación del salario mínimo se considera tanto la ubicación del centro de trabajo como la naturaleza del servicio que se presta⁷.

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.

Tomando como base tal disposición laboral, se observa que se "define al salario mínimo en relación a (sic) un jefe de familia, lo que no siempre ocurre. Pero su proyección a través de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos jamás satisface los requisitos que aquí se fijan⁸".

2.2. CLASIFICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

Los salarios mínimos podrán ser (Artículo 91 LFT):

- 1) 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 92 LFT).
- 2) Profesionales. - 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 93 LFT).

2.3. COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Los salarios mínimos se fijarán por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) 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 (Artículo 94 LFT), tanto la Comisión Nacional como las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita (Artículo 95 LFT).

7 Suprema Corte de Justicia de la Nación. Manual del Justiciable en Materia Laboral, 2a. ed., 4a. reimp., México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2005, p. 18.

8 De Buen Lozano, Néstor. Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada, México, Editorial Porrúa, 2014, p. 44.

El artículo 96 LFT otorga la facultad a la CONASAMI de determinar 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. Para un estudio específico respecto de las áreas geográficas véase el subtema siguiente.

2.4. ÁREAS GEOGRÁFICAS

Como se vio en el tema anterior, el país puede ser dividido por la CONASAMI para efectos de determinar la cuantía del salario mínimo, a lo largo de la historia de la legislación laboral mexicana desde la Constitución vigente se han denominado a tales divisiones de distintas formas: "regiones", "zonas económicas" hasta llegar al de "áreas geográficas", las cuales tuvieron vigencia hasta el 26 de noviembre de 2012, hasta entonces se contaban con tres y se percibían los siguientes salarios mínimos:

1. Área Geográfica "A"- \$62.33
2. Área Geográfica "B"- \$60.57
3. Área Geográfica "C"- \$59.08

Tal división acarrea problemas por cuanto hace a la percepción y vivencia sobre la calidad de vida determinada en el precio de los bienes y servicios ofertados, por ejemplo, en el Área Geográfica "C" se ubicaba el Estado de Puebla, sobre el particular fueron muchas las ocasiones en que se planteaba la necesidad de que esta Entidad fuera ubicada en otra Área, preferentemente la "A" tomando en consideración que Puebla es uno de los Estados más caros de México para vivir, especialmente si se trata de residir en la Ciudad de Puebla y su zona metropolitana.

Ante tales problemas y reclamos hechos valer por sindicatos, federaciones, confederaciones, juristas, entre otros, a partir del 27 de noviembre de 2012 existieron en México dos Áreas Geográficas, pero los problemas mencionados subsistieron sumándose a ellos las "reformas estructurales" como la financiera, energética, fiscal, laboral, administrativa, entre otras que implicaba la necesidad de que se uniformara en todo el país el salario mínimo para hacer frente a los cambios que natu-

ralmente impactan en los bolsillos de los gobernados, resintiéndose más en los destinatarios de las normas que conforman lo que se conoce como Derecho Social (Derecho del Trabajo, Derecho Agrario y Derecho de la Seguridad Social), de este modo, desde el 1 de octubre de 2015 existe un "Área Geográfica Única", para el año 2016 el Salario Mínimo General se estableció en \$73.04 para todo el país.

2.5. PROTECCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO Y EXCEPCIONES

El artículo 123 fracción VIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la protección del salario mínimo al establecer que no podrá ser objeto de compensación, descuento o reducción, misma prescripción se retoma en el artículo 97 LFT, además este último numeral establece cuatro excepciones a dicho principio.

Cabe resaltar que las excepciones señaladas en el segundo numeral mencionado no se encuentran en el texto constitucional, lo que ha llevado a algunos a sostener que tal disposición resulta inconstitucional, afirmación que no se considera acertada, pues de la lectura de los casos de excepción se desprende que se establecen bajo la premisa de considerar principios tutelares razonables que tienden al cuidado de la familia y el patrimonio del trabajador bajo la garantía del mínimo vital anteriormente explicada, de este modo, podrán establecerse descuentos al salario mínimo en los casos siguientes:

1) Pensión Alimenticia.- Entendida ésta como la orden decretada por la autoridad competente –Juez especializado en materia familiar o en materia civil, dependiendo del lugar- contra el trabajador (deudor alimentista) para entregar una cantidad de dinero en favor de acreedores alimentarios ciertos y determinados.

Si el trabajador deja de prestar sus servicios, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral (Artículo 110 fracción V LFT).

2) Pago de Rentas.- Cuando el patrón conceda el uso o goce temporal de una habitación (contrato de arrendamiento), el descuento al trabajador no po-

drá exceder del 10% del salario.

3) Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).- La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 136 establece que las empresas están obligadas a proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas y a hacer aportaciones para cubrir ese derecho ante el organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se denomina "Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores".

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

4) Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT).- El Artículo 103 Bis LFT establece que el INFONACOT establecerá las bases para otorgar crédito a los trabajadores, procurando las mejores condiciones de mercado, así como y facilitar el acceso de los trabajadores a los servicios financieros que promuevan su ahorro y la consolidación de su patrimonio. Dichos créditos son destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

5) No se podemos perder de vista que de acuerdo al artículo dos de la Ley del Seguro Social, uno de los objetivos de la seguridad social es la protec-

ción de los medios de subsistencia, considerando entre estos el establecimiento de un salario mínimo, lo cual se refuerza en materia de pago de cuotas obrero patronales, con el artículo 28 de la misma ley que dispone dentro de su texto, que los trabajadores deben de inscribirse con el salario que perciban al momento de su afiliación pero sin perder de vista que establece como límite inferior para efectos de cotización un salario mínimo general.- Artículo 2. La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado. Artículo 28. Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

En otros artículos también encontramos normas que protegen al salario mínimo, otorgando diversos derechos y potestades, es así como encontramos que el artículo 51 fracción IV establece como una causal de rescisión de la relación de trabajo (aunque algunos juristas prefieren las expresiones "retiro" o "despido indirecto") que el patrón reduzca el salario del trabajador, toda vez que "la reducción del salario, no establecida de acuerdo a (sic) la Ley, constituye la máxima violación que puede cometerse en contra del trabajador", obviamente es peor aún si la reducción es aún inferior al salario mínimo que establezca la CONASAMI ya que se afecta la garantía al mínimo vital del que ya hemos tratado.

También se establece en el Título relativo a las "Responsabilidades y Sanciones", que los trabajadores, patronos, sindicatos, federaciones y confederaciones, podrán denunciar ante las autoridades del Trabajo las violaciones a las normas del trabajo, además, los Presidentes de las Juntas Especiales y los Inspectores del Trabajo, tienen la obligación de denunciar ante el Ministerio Público al patrón que haya dejado de pagar o pague a sus trabajado-

res cantidad inferior a las señalada como salario mínimo general (Artículo 1003 LFT).

En concordancia con lo anterior, el artículo 1004 LFT establece que al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes:

- 1) Prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 800 veces el salario mínimo general, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.
- 2) Prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 1600 veces el salario mínimo general, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.
- 3) Prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 3200 veces el salario mínimo general, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

2.6. EL SALARIO MÍNIMO COMO UNIDAD DE CUENTA Y SU ACTUAL DESINDEXACIÓN

Durante mucho tiempo fue común escuchar que determinadas obligaciones, puniciones y cuantías eran fijadas en salarios mínimos, dicha figura legal era utilizada en las diversas disposiciones legales como la principal unidad de cuenta, base o medida de referencia (indexación).

El 5 de diciembre de 2014, el Ejecutivo Federal presentó ante la Cámara de Diputados la Iniciativa para reformar los artículos 26 y 41 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo y su uso como unidad de cuenta en el Sistema Jurídico Mexicano.

La razón principal para promover la desindexación del salario mínimo fue la de suprimir las disposiciones legales en las que sus incremen-

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

De este modo, el 27 de enero de 2016 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el "Decreto por el que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo" y en el mismo se crea la figura de la Unidad de Medida y Actualización (UMA). La reforma constitucional estribó en lo siguiente:

- 1) Por cuanto hace al Artículo 26, Apartado B, en sus nuevos párrafos 6 y 7 se estableció que el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) "calculará en los términos que señale la ley, el valor de la Unidad de Medida y Actualización que será utilizada como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas y del Distrito Federal, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores.

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

- 2) Respecto del Artículo 41, Base II, inciso a), se establece que el financiamiento público para el sostenimiento de las actividades ordinarias permanentes de los partidos políticos "se fijará anualmente, multiplicando el número total de ciudadanos inscritos en el padrón electoral por el sesenta y cinco por ciento del valor diario de la Unidad de Medida y Actualización. El treinta por ciento de la cantidad que resulte de acuerdo a lo señalado anteriormente, se distribuirá entre los partidos políticos en forma igualitaria y el setenta por ciento restante de acuerdo con el porcentaje de votos que hubieren obtenido en la elección de diputados inmediata anterior".

- 3) Por último, el Artículo 123, Apartado A, Fracción VI luego de clasificar al salario mínimo (estudiado con anterioridad) refiere que "no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza", de lo que se desprende que las normas generales federales, estatales y municipales de naturaleza distinta a la laboral (civiles, familiares, mercantiles, penales, fiscales, etc.) ya no deberán establecer montos en salarios mínimos sino en UMA's.
- 4) Es importante resaltar que dentro del texto del propio Decreto se establece en su artículo tercero transitorio que todas las menciones al salario mínimo como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, estatales, del Distrito Federal, así como en cualquier disposición jurídica, se entenderán referidas a la Unidad de Medida y Actualización.
- 5) Asimismo es de señalarse que en el transitorio Cuarto se establece la obligación para que el Congreso de la Unión, las Legislaturas de los Estados, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, así como las Administraciones Públicas Federal, Estatales, del Distrito Federal y Municipales deberán realizar las adecuaciones que correspondan en las leyes y ordenamientos de su competencia, según sea el caso, en un plazo máximo de un año contado a partir de la entrada en vigor del Decreto, a efecto de eliminar las referencias al salario mínimo como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia y sustituirlas por las relativas a la Unidad de Medida y Actualización, sin que a la fecha se

haya cumplido con ello; salvo el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social que más adelante comentaremos.

Tomando como base los cambios legislativos, queda establecido que “la Unidad de Medida y Actualización (UMA) es la referencia económica en pesos para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas y del Distrito Federal, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores”.

El 28 de enero de 2016, con fundamento en el artículo 26 apartado B último párrafo de la Constitución Política de los Estados 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), se da 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; es decir para dicho ejercicio, el monto diario de la UMA es la misma que la del salario mínimo general (\$73.04 M.N.), su valor mensual “se calcula multiplicando su valor diario por 30.4 veces y su valor anual se calcula multiplicando su valor mensual por 12”. En su primer año existe la paridad Salario Mínimo-UMA, pareciera que desde el inicio resulta un despropósito la figura implantada, sin embargo, de haberse establecido un monto inferior, hubiera significado una gran problemática por cuanto hace a que las obligaciones de los gobernados expresadas en salarios mínimos nacidas a partir de la implantación de la UMA hubiera dado lugar a una gran cantidad de solicitudes para hacer valer formas extintivas de las obligaciones (compensaciones, devoluciones, etc.) ante las diversas autoridades (fiscales, administrativas, judiciales, etc.).

3. EL CONTEXTO DEL SALARIO MINIMO Y LA UMA EN EL 2017

Resultados y conclusiones.

Con fecha 19 de diciembre de 2016 la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos mediante resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación, establece el Salario Mínimo vigente a partir del 1o. de enero de 2017 el cual es de \$ 80.04 pesos; sin embargo el valor de la unidad de medida y actualización (UMA) para 2017 establecido por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), publicado en el Diario Oficial de la Federación del 10 de enero de 2017 vigente a partir del 1 de febrero de 2017 es de \$ 75.49 pesos. Derivado de lo anterior y con fundamento en el artículo tercero transitorio del “Decreto por el que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo” en donde se indica que todas las menciones al salario mínimo como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, estatales, del Distrito Federal, así como en cualquier disposición jurídica, se entenderán referidas a la Unidad de Medida y Actualización, por lo que para establecer exenciones, reducciones y cualquier obligación en materia contributiva deben fijarse en UMA.

3.1. EFECTOS DE LA UMA EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Quedo establecido que para determinar la cuantía de las obligaciones que establecen las leyes federales (una de ellas es el Impuesto sobre la Renta) se debe considerar desde el 1 de enero de 2016 el importe de la UMA, sin embargo, como ya se mencionó dicha UMA y el salario mínimo tenían el mismo valor, situación que para el ejercicio 2017 varía.

En el Impuesto sobre la renta se establecen varios conceptos que deben fijarse según la propia ley en salarios mínimos, por ejemplo, en el artículo 93 de dicho ordenamiento se establecen, entre otras, ciertas exenciones para el rubro de salarios:

CONCEPTO	IMPORTE	REQUISITOS
Tiempo extraordinario calculado	100%	Que no exceda de los límites establecidos en la Ley Federal del Trabajo. (Artículos: 66,67 y 68).
Sobre salario general.	50% ó 5 días de S.M.G. por semana, el menor	
Tiempo extraordinario calculado sobre salario diferente al S.M.G.		
Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro y retiro del S.A.R.	15 veces el S.M.G. por cada día.	Que se concedan de manera general
Previsión Social (subsídios por incapacidad, becas, guarderías, actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga)	1 S.M.G. elevado al año o la cantidad que sumada a los salarios sumen 7 S.M.G. elevados al año, el mayor.	Que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.
Primas de antigüedad, retiro, indemnizaciones y cargos a las subcuentas del S.A.R.	90 veces el S.M.G. por cada año de servicios.	Que provengan de la separación de una relación laboral o de la cuenta del S.A.R.
Gratificaciones Prima vacacional Participación de utilidades (P.T.U.) Prima dominical	30 días de S.M.G. 15 días de S.M.G. 15 días de S.M.G. 1 S.M.G. por cada domingo trabajado.	Que se otorguen de manera general. Que se otorguen de manera general. Que el reparto se haga de conformidad con la L.F.T. (Art. 127 al 131) y sobre la base determinada en la L.I.S.R.) Que se determine de conformidad con la L.F.T. (art. 71)

Por lo antes expuesto, ahora estas exenciones deben ser determinadas en base a UMA y no en salarios mínimos; lo cual repercute en el ingreso neto del trabajador ya que al ser menor el valor de la UMA, el ingreso gravado aumenta y por ende el impuesto que le genera a dicho trabajador también es mayor. Situación que al empleador le beneficia ya que de conformidad con el artículo

28 fracción XXX de la LISR, solo puede hacer deducible el .47% del ingreso exento del trabajador y al ser menor el citado ingreso, aumenta la deducción del patrón.

Es importante señalar que la LISR establece otras exenciones fijadas en salarios mínimos, tales como: la enajenación de casas habitación, el ingreso percibido por actividades agrícolas, ganaderas, pesqueras, silvícolas etc., donde la repercusión fiscal sería similar a la ejemplificada.

3.2. EFECTOS DE LA UMA EN LAS CUOTAS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

En materia de seguridad social se presentaron cambios importantes en la determinación del salario base de cotización y cálculo de cuotas obreros patronales, derivado de la modificación del valor de la UMA a partir del 1 de febrero de 2017, quedando como a continuación:

Art. 27 Ley del Seguro Social		
CONCEPTO	IMPORTE PARA QUE NO INTEGRE EL SBC	COMENTARIO
Fracción V.- Alimentación y habitación onerosa.	Hasta el 31 de Enero 2017 SMDF 80.04 * 20% = \$ 16.00 A partir del 01 de Febrero 2017 UMA 75.49 * 20% = \$ 15.10	Como podemos observar el monto que debe de pagar el trabajador para que se considere oneroso y no integre el SBC disminuye al calcularse sobre la UMA.
Fracción VI.- Despensa.	Hasta el 31 de Enero 2017 SMDF 80.04 * 40% = \$ 32.00 A partir del 01 de Febrero 2017 UMA 75.49 * 40% = \$ 30.20	En el caso de la despensa si existe una afectación al trabajador ya que el importe máximo diario que puede recibir por concepto de despensa sin que integre el SBC se ve disminuido.

Fuente: Elaboración Propia

Por lo que se refiere al límite máximo y mínimo de cotización quedo de la siguiente forma:

Art. 28 Ley del Seguro Social	
COMENTARIO	CONCEPTO
El límite mínimo de cotización seguirá siendo el SM vigente es decir \$ 80.04	Único caso en materia de seguridad social donde no se aplica el valor de la UMA.
El límite máximo de cotización será: A partir del 01 de Febrero 2017 $UMA\ 75.49 * 25 = \$1,887.25$	En este caso si bien existe una disminución de la base para el cálculo de cuotas en materia de prestaciones en dinero para el trabajador se ve disminuido el importe que recibirá.

Fuente: Elaboración Propia

Para efectos del cálculo de cuotas obrero patronales y en particular para el cálculo de la cuota fija y el excedente del seguro de enfermedades y maternidad queda de la siguiente manera:

Art. 106 fracción I y Fracción II Ley del Seguro Social		
CONCEPTO	CALCULO	COMENTARIO
ENFERMEDADES Y MATERNIDAD Cuota Fija	Hasta el 31 de Enero 2017 $SMDF\ 80.04 * \text{Días Naturales del mes (Enero } 31 * 20.40\% = \$ 506.17$ A partir del 01 de Febrero de 2017 $SMDF\ 75.49 * \text{Días Naturales del mes (Enero } 31 * 20.40\% = \$ 477.40$	Como puede observarse el monto que debe de pagar el patrón se ve disminuido con la entrada en vigencia del nuevo valor de la UMA.

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD Excedente	Hasta el 31 de Enero 2017 $SBC\ comparado\ con\ 3\ veces\ SMDF\ 80.04 * 3 = 240.12$ A partir del 01 de Febrero 2017 $SBC\ comparado\ con\ 3\ veces\ el\ valor\ de\ la\ UMA\ 75.49 * 3 = 226.47$ En caso de que el SBC fuese mayor a cualquiera de los importes mencionados el patrón y el trabajador estarían obligados a pagar sobre el excedente. Por ejemplo: $SBC\ \$\ 400 - 240.12 = \159.88 $SBC\ \$\ 400 - 226.47 = \173.53	Derivado de la aplicación de UMA la base para el cálculo del excedente se incrementa tanto para el patrón como para el trabajador.
--	---	--

Fuente: Elaboración Propia

Para efectos del cálculo de los créditos otorgados por parte del INFONAVIT en veces de salario mínimo a partir de la modificación del valor de la UMA su cálculo quedo de la siguiente forma:

Ejemplo		
T i p o de descuento	Factor de descuento en VSM del crédito	26.679
Por:	Valor con base a la UMA vigente a partir del 01 de febrero de 2017	\$75.49
Igual:	Amortización mensual del crédito	\$ 2013.99
Por:	Dos (No. de meses del bimestre)	2
Igual:	Amortización bimestral del crédito	\$ 4027.99
Entre:	Días del bimestre (Enero 31 días más Febrero 28 días ejercicio 2017)	59
Igual:	Factor de descuento por día	68.27
Por:	Días cotizados en el bimestre	59
Igual:	Valor a descontar por concepto del crédito	\$ 4,027.99

Más:	Monto del seguro de daños a la vivienda	\$15.00
Igual:	Descuento	\$4,042.99

Fuente: Elaboración Propia

En este caso el importe a descontar al trabajador en su nómina, a partir del 01 de febrero fue menor que le que se realizó en el mes de enero ya que el valor del Salario Mínimo es mayor que el valor de la UMA.

Con la finalidad de dar certidumbre jurídica a los contribuyentes el consejo técnico del IMSS el pasado 25 de enero emitió el acuerdo SA 2.HCT. 250117/26.PDJ. donde se autoriza la adecuación de los Sistemas Informáticos Institucionales, así como los procedimientos técnico operativos y los formatos necesarios para la implementación de la Reforma Constitucional, publicada en el DOF el 27 de enero de 2016 (Desindexación de Salario Mínimo – Sustitución UMA).

Cabe mencionar que solo se comentaron algunos de los cambios más importantes derivados de la aplicación de la UMA, ya que existen otros que aplican por sectores específicos, así como el de la aplicación de sanciones calculadas sobre el valor de la UMA.

REFERENCIAS

- Álvarez Alcalá, Alil. Lecciones de Derecho Fiscal, 1a. reimp., México, Oxford University Press, 2012, p. 360
- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo I, 21a. ed., México, Editorial Porrúa, 2013, pp. 307 a 309
- De Buen Lozano, Néstor. Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada, México, Editorial Porrúa, 2014, p. 44.
- Cavazos Flores, Baltasar. Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales. Orientaciones Teórico-Prácticas, 2a. ed., 1a. reimp., México, Editorial Trillas, 1988, p. 93.
- Fierro Ferráez, Ana Elena y Abreu Sacramento, José Pablo. Derechos Humanos, Derechos Fundamentales y Garantías Individuales, 2a. reimp. México, Oxford University Press, 2014, p. 89.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Diccio-

nario Jurídico Mexicano, Edición Histórica, México, Editorial Porrúa, 2011, p. 3409.

- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Unidad de Medida y Actualización (UMA), Recuperado de: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/uma/default.aspx>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín de Prensa Desindexación del Salario Mínimo, México, Publicado el 28 de enero de 2016. Recuperado de <http://www.gob.mx/stps/prensa/boletin-de-prensa-desindexacion-del-salario-minimo>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. Manual del Justiciable en Materia Laboral, 2a. ed., 4a. reimp., México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2005, p. 18.

M.A. Sergio Gabriel Ordóñez Sánchez

Docente e Investigador de la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México.

Correo electrónico: sergio.buap@gmail.com

Dr. Gerardo Hernández Barrena

Docente e Investigador de la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México.

Correo electrónico: barrenagerardo@yahoo.com.mx

Dr. Edgar Tapia Lara

Docente e Investigador de la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México.

Correo electrónico: etapia@afyc.com.mx

Sayuri Velázquez Velazco

Alumna de la Licenciatura en Contaduría de la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México.

Correo electrónico: velazquez.vaz@gmail.com