

## **Circular 961-2020**

### **¿Que hacer con las prestaciones de los Contratos Colectivos de Trabajo y sus revisiones, en estas épocas de incrementos a los salarios mínimos de dos cifras?**

Durante varias décadas en las que tuvimos paz laboral e incrementos a los salarios mínimos generales y profesionales de acuerdo a la inflación que tenía nuestro país (un solo dígito), era normal y hasta recomendable indexar algunas de las prestaciones contenidas en los contratos colectivos de trabajo, se volvía saludable para el trabajador pues se le mantenía el poder adquisitivo de las prestaciones y para el patrón y los sindicatos, era una manera de evitar negociaciones o bajas respecto a dichas prestaciones.

Muchas de las empresas de la franja fronteriza del norte de nuestro país, tenían casi todas las prestaciones laborales indexadas al incremento de los salarios mínimos, por lo que, con el incremento al salario mínimo a partir del 1 de enero de 2019 (100%), muchas de las empresas maquiladoras de la franja fronteriza fueron llevadas a la huelga y algunas hasta cerraron sus operaciones, lo que hubiera podido evitar el gobierno, negociando con las partes antes de anunciar el incremento del 100%.

Tal como se ven las cosas en esta época, en la que el gobierno piensa en recompensar a los trabajadores que devengan salario mínimo, que afortunadamente son ya los menos, con incrementos muy superiores a los de la inflación (2.83% INEGI en 2019 y el incremento que sufrió el salario mínimo del 20% en 2019, el que se compuso de un Monto Independiente de Recuperación (MIR) de \$14.67 pesos más un factor inflacionario de 5%, que en realidad debería haber sido de 2.83%).

**Es preferible des indexar las prestaciones contractuales del salario.**

**La figura salvadora de una carrera entre la inflación y los incrementos salariales de dos dígitos fue el Monto Independiente de Recuperación, que se aplicó por primera vez en 2017 y ha sido un instrumento útil para no afectar a los salarios contractuales con el mismo incremento general a los salarios mínimos y establecer que las revisiones contractuales, deben manejarse alrededor del 5% que fue el incremento porcentual a los salarios sin incluir el incremento del MIR.**