

74  
2ef.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION**

**LOS SALARIOS MINIMOS Y SU RELACION CON  
EL COSTO DE LA VIDA EN EL DISTRITO FEDER-  
RAL Y AREA METROPOLITANA.**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

**P R E S E N T A :**

**MARTIN LICONA PAREDES**

**DIRECTOR DE TESIS:**

**L. A. MANUEL RESA MONROY**



**MEXICO, D. F.**

**1987**



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**LOS SALARIOS MINIMOS Y SU RELACION CON EL COSTO DE LA VIDA  
EN EL DISTRITO FEDERAL Y AREA METROPOLITANA**

|                 |   | Pág.      |
|-----------------|---|-----------|
| <b>CAPITULO</b> | <b>I</b>  |           |
|                 | <b>ADMINISTRACION DE SALARIOS</b>                         | <b>3</b>  |
| <b>CAPITULO</b> | <b>2</b>  |           |
|                 | <b>SALARIOS MINIMOS</b>                                   | <b>15</b> |
| <b>CAPITULO</b> | <b>3</b>  |           |
|                 | <b>PRECIOS</b>  | <b>22</b> |
| <b>CAPITULO</b> | <b>4</b>  |           |
|                 | <b>SALARIOS MINIMOS Y SU RELACION<br/>CON LOS PRECIOS</b> | <b>34</b> |

## INTRODUCCION

Los salarios como una fuente de ingreso para proveerse de aquellos bienes que son necesarios para la subsistencia de los trabajadores, se han ido modificando a través del tiempo dando como origen a diversos sistemas de pago, sistemas que se han ido modificando debido al grado de desarrollo de la tecnología y a las exigencias sociales propias de cada época, tomando en consideración su inseparable elemento corporativo que es el "precio".

El presente trabajo de investigación tiene como fin dar a conocer que son los salarios, así como determinar si el ingreso mínimo que persiven los trabajadores es el necesario para satisfacer aquellas necesidades tanto económicas como sociales.

Efectuando una investigación de un paquete de artículos básicos en un período de 5 años, en virtud de que la información cuantificable con referente a precios de algunos satisfactores básicos es problemático obtenerla y haciendo una comparación con los salarios mínimos vigentes de cada año para que permitan tener elementos de juicio con la validez suficiente para conocer la realidad del poder adquisitivo del salario mínimo en el período comprendido de Enero de 1982 a Diciembre de 1986 del Area Metropolitana y Distrito Federal.

La estructura de la investigación comprende 3 fases, primera antecedentes de salarios y evolución de los mismos la segunda fase nos da una panorámica de lo que son los precios y la tercera fase es la relación de la primera con la segunda fase induciendo así a resultados y conocer el poder de compra del dinero en los diferentes años que comprende la investigación.

## OBJETIVO

Determinar en que proporción se han incrementado los salarios mínimos así como conocer si estos aumentos a los estipendios mínimos han sido suficientes para solventar las necesidades económicas de los trabajadores o en su caso discernir si los incrementos en los precios han sido superiores al de los trabajadores.

## HIPOTESIS

Si el salario mínimo representa la cantidad suficiente a través de la cual los trabajadores pueden satisfacer sus necesidades alimenticias y de vestido, entonces los ingresos superiores a éste únicamente servirán para mejorar los niveles de vida y status en la sociedad.

## **ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS**

**A.- Pagos de Salarios**

**B.- Características de un Sistema de Salarios**

**C.- Administración de Sueldos y Salarios**

**D.- Elementos Integrantes de la Remuneración**

ANTECEDENTES DE SALARIOS

Existen tres sistemas de retribución con los cuales se puede comparar el actual sistema de salarios, y que nos permiten hacer un análisis comparativo entre cada uno y como se -- dió el paso inevitable otro que respondiera a las exigencias de la época.

El primero es el sistema esclavista en el que la persona es propiedad de otra y tenía que trabajar arduamente para su amo en los quehaceres que se presentaran según la temporada -- del año como siembra, cosecha o dedicarse a la ampliación de la casa del esclavista todo esto para que su amo se dedicara a otras actividades, ya sean de intercambio de mercancías o -- simplemente caprichos personales, en donde la retribución con sistía en alimento, vestido, y techo en condiciones mínimas -- de subsistencia mismas que posteriormente se incrementaron co mo consecuencia de la escasez de esclavos y probablemente con el fin de que procreara y sostuviera una familia para abaste cerse de esta fuerza de trabajo.

El segundo fue la servidumbre que caracteriza a casi to da la edad media denominada era feudal en el que el siervo no pertenece en persona al señor feudal sino que se encuentra -- atado a este por derecho consuetudinario debiéndole ciertos -- servicios encontrándose sujeto a la tierra que le proporciona ba el poseedor del feudo no en propiedad sino para trabajar la en su beneficio y a cambio el siervo tenía que pagarle ya sea en trabajo, especie o dinero, el pago en trabajo lo reali zaba cuando las cosechas no eran muy productivas por cuestio nes de clima o cambiaba la cosecha excedente por otros satis factores que requiera en ese momento el pago en especie susci ta cuando el clima era benigno y permitía excelentes cosechas o el siervo tenía buen número de animales con que pagarle.

El pago en dinero aparece en la etapa final del feudalismo con motivo del creciente desarrollo del comercio en el - - cual se precisa un medio más rápido para celebrar las transac - ciones comerciales, esta forma de pago es exigida al siervo - porque es el único modo por el cual el señor feudal podía ad - quirir las mercancías que se comerciaban en las ferias y pla - zas así como un medio que permitía conservar grandes riquezas sin el temor que con el tiempo se redujera como sucedía con - el pago en especie.

El tercer sistema es el artesanado que tiene su apari - ción en casi toda la edad media en el que el trabajador tiene su propio taller y vende él mismo sus propios productos en el mercado tomando en consideración los costos de producción y - el de su propia subsistencia.



## PAGO DE SALARIOS

La remuneración al trabajador ha sido uno de los temas más discutidos dentro de la administración dando origen a varios sistemas de retribución para los trabajadores en los que destacan.

El pago por jornal

El pago por tarea

El pago por pieza

Sistemas que a través de la combinación apropiada se puede dar origen a importantes cambios mediante la introducción de otros factores que pueden ser en dinero, especie y facilidades, actividades o servicios.

### Pago por jornal

En este sistema el trabajador vende al patrón su fuerza de trabajo, en el cual se fija previamente la cantidad que se deberá pagar por la prestación del servicio personal subordinado, también el tiempo por día que se laborará.

Este sistema es muy usado, sobre todo cuando no es posible medir el trabajo desempeñado, y tiene como inconveniente que incita a la pereza por lo que se requiere una vigilancia constante sobre el trabajador.

### Pago por tarea

Esta modalidad de remuneración, tiene como característica la fijación de una tarea o trabajo diario que deberá realizar el trabajador independientemente, del tiempo en que incurra para realizarlo. El salario no se abona sino hasta el cumplimiento de la tarea además la tarea diaria, no exige una vigilancia atenta, únicamente se hace con el fin de que se rea-

lice conforme a las indicaciones del patrón.

### Pago por pieza

Este sistema es muy usado en los talleres y en las industrias en las cuales es posible medir el producto fabricado como ejemplo para ilustrar este sistema de pago, tenemos el taller de ropa, cortado, overlock, hilvanado, pegar botones en donde cada actividad es realizada por un trabajador diferente.

En la industria este sistema se aplica cuando se tienen que hacer grandes cantidades de piezas o productos iguales como son: tuercas, tornillos, bujes, pernos, tijeras, tiene el inconveniente que se tiende a crear la cantidad de producción, y no la calidad de producción por lo que requiere una vigilancia extrema en el proceso de producción.

Los tres sistemas de salarios, expuestos son muy usados actualmente y es muy común observar que algunas veces predomina un sistema de pago sobre otro, pero el haber explicado estos sistemas de pago en forma sucinta no indica que sean los únicos por lo que es necesario enunciar otros.

Para que se tenga conocimiento de ellos y no se tenga a estos tres sistemas como únicos éstos son:

- 1.- Sistema de bonificación adicional
- 2.- La tienda de raya y los descuentos
- 3.- Participación en las utilidades
- 4.- Escalas móviles
- 5.- Subcontratación

## CARACTERISTICAS DE UN SISTEMA DE SALARIOS

Si se comparan los tres sistemas citados anteriormente con el actual sistema de salarios, se puede observar que la diferencia principal radica, en la relación con respecto a la propiedad y que a su vez va a determinar el grado de libertad económica que goza el trabajador. En primer lugar en el esclavismo la libertad está determinada de cerca y estrechamente por la Ley. En la que el trabajador se encuentra sujeto al amo. En el feudalismo, la libertad se encuentra limitada únicamente por los servicios que debe prestar el siervo al señor feudal. En el artesanado él era su propio patrón ya que poseía sus propios instrumentos de trabajo y el conocimiento de su oficio pudiendo atrabajar así sin limitaciones legales ante la Ley, en el sistema actual el capitalista al no poder comprar la mano de obra o derecho tradicional tiene que alquilar el tiempo del trabajador por hora, día o semana y pagar por el un precio mínimo fijado por la ley o pagar el precio establecido en el mercado de trabajo que nunca deberá ser menor al salario mínimo legal.

## ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS

Como una parte de la administración de recursos humanos tiene su fundamento "En proporcionar una distribución, adecuada a los trabajadores, para que sean justa y equitativamente, compensados los esfuerzos, eficiencia, responsabilidad y condiciones de trabajo de cada puesto". El análisis de estos aspectos y su procesamiento a través de la valuación de puestos, nos conduce a una cotización standar del puesto en el mercado de trabajo, aunque con ligeras variantes que no son muy trascendentales, este equilibrio entre salario y trabajo nos va a permitir evitar conflictos en la organización originados por una mala distribución de sueldos y salarios, términos que a continuación se detallan.

### Salario

La ley federal de trabajo define al salario en el artículo 82 como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo además la Ley Federal del Trabajo en su artículo 84 precisa que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La oficina internacional del trabajo (O.I.T.) define al salario como la ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

### Sueldo

Es un término consuetudinario que pretende diferenciar - el pago que se hace a los trabajadores de confianza, con respecto al pago que se celebra a los trabajadores que desarrollan un trabajo material, dicho pago se diferencia en la periodicidad que puede ser docenal, catorcenal y quincenal que es el tiempo límite que señala la ley para efectuar el pago.

### Diferencia entre sueldo y salario

#### Sueldo.

- 1.- El tiempo en que se efectúa es docenal, catorcenal y quincenalmente.
- 2.- Es pagado a los trabajadores de confianza.
- 3.- Es un término consuetudinario para diferenciar el pago - que se hace a trabajadores de confianza, respecto a los trabajadores de trabajo material.

#### Salario.

- 1.- Se paga semanalmente.
- 2.- Se paga a las personas que desarrollan trabajo material.
- 3.- Está debidamente reglamentado por la Ley Federal del -- Trabajo.

La administración de salarios como norma debe tomar en cuenta los tabuladores estructurados sobre valuación de puestos así como de aquellos resultados arrojados por las encuestas realizadas en los mercados de trabajo y considerar los salarios mínimos legales vigentes de la región.

## ELEMENTOS INTEGRANTES DE LA REMUNERACION

La empresa para poder determinar los salarios que pagará al personal, deberá de tomar en cuenta cuatro elementos básicos desde los cuales toda organización puede retribuir a sus trabajadores estos elementos son:

- a) Salario mínimo
- b) Salario del puesto
- c) Pago al mérito del trabajador
- d) Pago a la productividad o eficacia

Los dos primeros elementos están contemplados por la Ley Federal del Trabajo, de ahí que el patrón tenga que ajustarse a una serie de preceptos legales para retribuir a sus trabajadores, los siguientes dos elementos tienen sus bases fundamentadas en técnicas administrativas como el análisis de puestos, valuación de puestos calificación de méritos, etc., que nos van a permitir conocer toda una serie de aspectos para determinar el salario ideal y que a la vez complementaran el pago -- que se efectúa por el salario mínimo y salario del puesto, -- atendiendo al desarrollo de la persona en su trabajo, como una forma de comprender cada uno de estos elementos remuneradores se verá cada uno por separado.

### Salario mínimo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo (90) define al salario mínimo como "La cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo "Además también establece que". Deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para -- proveer a la educación obligatoria de los hijos "Y que los sa

larios podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más entidades federativas o profesionales para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas.

Como puede observarse la legislación laboral mexicana ha procurado establecer bases, que permitan a los trabajadores contar con ingresos en forma tal, que puedan satisfacer las necesidades propias de una familia tipo.

### Salario del puesto

Es el valor que se asigna al puesto cuyo propósito es hacer una diferenciación de aquellos salarios establecidos en la organización, tomado en cuenta los requerimientos del trabajo, por lo cual es común el uso de las técnicas de análisis y valuación de puestos, que van a permitir conocer y cotizar un puesto específico independientemente de la persona que vaya a ocuparlo.

A través del análisis de puestos se va a conocer, que operaciones y funciones corresponden a cada puesto, así como a determinar específicamente a éste conociendo el grado de intensidad que se requiera en cada uno de los requisitos (conocimientos, experiencia, habilidades, etc), establecidos normalmente la técnica de valuación de puestos, se encarga de analizar los datos de la primer técnica haciendo agrupaciones y considerando aspectos como jerarquías, asignación de valores, características requeridas en el puesto y las condiciones de trabajo en las cuales se desempeña, relacionándolo con otros puestos en la misma organización, a fin de establecer una relación lógica y objetiva de estos factores y la estructura de salarios, establecida en la organización.

### Pago al merito del trabajador

Es una técnica que nos permite conocer que cualidades posee cada individuo como trabajador, y por ello se puede determinar la forma en que éste desempeña su trabajo, contemplando una serie de factores o características que enmarcan directamente hacia la calidad con que se desempeña cada individuo en su puesto estos son; criterio, previsión, cantidad y calidad del trabajo, responsabilidad, entusiasmo, conocimientos, sentido de colaboración, etc., la calificación de méritos para tener un juicio objetivo se auxilia de todos los medios posibles, que permitan conocer separadamente, aquellas cualidades del trabajador que influyen en su trabajo únicamente, estos medios que pueden ser cuantificables también refuerzan el informe que se va a hacer sobre el trabajador son: material que desperdicia, aciertos e innovaciones que logra unidades producidas.

La calificación de méritos considera únicamente a una persona, un tiempo o período determinado para establecer elementos de juicio que permitan conocer la eficacia y méritos del trabajador.

### Pago a la productividad o eficacia

Los sistemas de remuneración por rendimiento o incentivos económicos, toman en cuenta la eficacia con la cual una persona trabaja en otras palabras es la cantidad de pieza que produce en determinado tiempo o el tiempo que emplea para hacer una unidad de trabajo.

Por lo cual para lograr una remuneración que permita participar a los trabajadores, en los resultados de productividad y ganancias de la empresa, la oficina internacional del trabajo ha desarrollado una serie de técnicas que llevan por-



nombre "remuneración por rendimientos" en las cuales se citan tazas fijas de remuneración por pieza, tazas diferenciales de remuneración por pieza, bonificaciones y primas y retribución por méritos. La argumentación en favor de estos sistemas se basan en 3 aspectos principalmente, en primer lugar se dice que es moralmente justo recompensar al personal que trabaja más, o en forma más inteligente, segundo, los trabajadores generalmente, más que si fueran remunerados por unidad de tiempo, puesto que tienen un aliciente (pieza-dinero) para realizar un esfuerzo suplementario en tercer lugar los dos aspectos anteriores aumentan el volumen de producción y la capacidad del empleador para pagar buenos salarios aumenta.

En contra de esta tesis se argulle pueden ser tantos sig temas de castigo como recompensa, para aquellos trabajadores que no pueden con el ritmo productivo por causas ajenas a su voluntad; peso de los años, constitución enfermiza, existen dos maneras de enfocar la remuneración por rendimientos la -- primera es considerarla esencialmente como un medio para obtener de los trabajadores el máximo rendimiento, y la otra emplearla como método para garantizar al trabajador una justa y merecida recompensa por su esfuerzo.

**SALARIOS MINIMOS**

A.- Normas Protectoras al Salario Mínimo.

B.- Salario Nominal y Salario Real.

C.- Problemática del Salario Mínimo.

NORMAS PROTECTORAS AL SALARIO MINIMO.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 97, hace mención que los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, a excepción de los casos siguientes.

- 1.- Pensiones alimenticias en favor de esposa, hijos, ancestros y nietos.
- 2.- Pago de rentas siempre que la empresa proporcione casas en comodato a sus trabajadores.
- 3.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) destinados a la adquisición de viviendas, construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de casas habitación, así como aquellos trabajadores que les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiadas por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se les descontará el 1% del salario, el cual se integra por pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, que se destinarán a cubrir los gastos que se erogen 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 fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgarán financiamiento para la operación de bienes de consumo duradero o al pago de-

servicios. estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 10%.

### SALARIO NOMINAL

Es un término que expresa la cantidad de dinero en que convienen trabajador y patrón para fijar el estipendio según la unidad adoptada para medir el trabajo que puede ser por -- tiempo (hora, día, semana, etc.,) destajo o pieza.

### SALARIO REAL

Surge al comparar el salario nominal con el costo de -- las mercancías que son indispensables para la subsistencia -- del trabajador, analizando estos dos factores en un periodo -- de tiempo preciso, el cual es elegido arbitrariamente y tomado como base, para así, saber si el salario nominal ha tenido incrementos substanciales en relación a los precios determinando si el salario real ha aumentado en relación con los pre cios o viceversa o también contemplar si el salario nominal -- se ha incrementado aunque no con el mismo porcentaje que los precios y si por ende esto sucede entonces el salario real -- también habrá disminuido.

## PROBLEMATICA DEL SALARIO MINIMO

Dentro de los problemas mayores que han tenido que hacer frente las comisiones regionales de los salarios mínimos está en primer lugar la fijación de las tarifas mínimas para los trabajadores a destajo y la cuestión de los trabajadores anormalmente lentos o ineficientes, fijar un salario mínimo para los trabajadores a destajo enmarca una situación muy complicada, debido a la dificultad para definir cada pieza ya -- que cada productos es físicamente fierente, y en consecuencia el tiempo y habilidades requeridos para producirlos, son también diferentes por lo cual legislar para cada tipo de tarea imaginables sin que se escape una, es un problema difícil de resolver de ésto resulta que los patrones cumplen con la ley cuando los trabajadores producen el número requerido de piezas para que se les pague el salario mínimo general.

¿Pero qué sucede cuando algunos obreros no alcanzan la producción suficiente para que se les pague ésta cantidad si se obliga al patrón a pagar este estipendio, el trabajador indudablemente quedará despedido condenándosele a una vida llena de frustraciones y carencias, por lo que este punto deben analizarlo perfectamente los expertos en materia para incorporar esta fuerza de trabajo al sistema productivo sin que se de -- origen a otros.

Aunado a ésto se encuentra el de los trabajadores jóvenes que de acuerdo con la legislación laboral mexicana en su título quinto bis, artículos 173 al 180 mencina las bases para que los trabajadores jóvenes puedan estar sujetos a una relación de trabajo sobre todo los mayores de 14 años y menores de 16 años que gozan de mayor proporción como: jornada de 6 horas diarias con una hora de descanso, prohibición para labo rar los días de descanso obligatorio y domingos o en su defec

to pagárselo a un salario doble, y el tiempo extraordinario, a un 200%, vacaciones pagadas de 18 días laborales pero de que le sirve a estos trabajadores jóvenes saber que ganarán un salario mínimo general con protección muy superior en comparación con los trabajadores calificados, si son precisamente esas normas legales las que le impiden encontrar trabajo, adjuntando que en su mayoría son aprendices de un oficio.

Un segundo problema que ha suscitado grandes controversias y creado una problemática no sólo en México sino en el resto del mundo, es el referente a las variaciones del salario mínimo en diferentes zonas económicas y hasta secciones de la industria, debido al distinto nivel de desarrollo de las regiones, ya que es precisamente el factor fundamental que determina la diferencia de salarios dando como resultado formas diferentes aparentemente justificadas, para que varíen los estipendios en cada región.

En primer lugar, el costo de la vida puede diferir en algunos casos de una región a otra de manera que se tendrían igualdad de salarios reales si los salarios nominales difirieran en una cantidad equivalente.

En segundo lugar está la diferencia de calidad de trabajo para cada región, debido a que la educación no está muy difundida (en forma homogénea en todo el país) por lo que se podría hablar de equidad, solo en el caso de que el trabajo de grado inferior de una región, se pague a una cantidad menor al cotizado en otra región de grado salarial superior pero cuando no existe esta diferencia de calidad no hay razón para que las empresas de determinada región paguen un salario inferior en comparación a otra de salarios superiores, simplemente porque no podrían pagar la retribución más alta, queja frecuentemente presentada por las empresas atrasadas y pequeños establecimientos en el cual los que tienen que pagar esta ine

ficiencia son el gobierno vía subsidios y el pueblo con salarios bajos por un período de tiempo indefinido (años) con lo cual se limita su bienestar social y nivel de vida como se verá en el siguiente capítulo.



## P R E C I O S

A.- Valor de Uso y Valor de Cambio de las  
Mercancías.

B.- Oferta y Demanda.

C.- Punto de Equilibrio

## PRECIOS

Es un término que tiene su origen en la última etapa -- del feudalismo con motivo que el comercio se había extendido a otras regiones y no era posible seguir comerciando con nuestros productos.

Es decir mercancía por mercancía, ya que esta práctica encerraba grandes desventajas, por el hecho que en la mayoría de los casos no se hacía un cambio equitativo entre ambos productos y en segundo porque una persona "A" tenía que encontrar a la persona "B" que tuviera la mercancía necesitada por "A" y que a la vez "A" tuviera la mercancía que necesitara "B".

Pero con la aparición del dinero como medio de cambio - esta práctica se simplificó a tal grado que únicamente se tenía que cambiar el productos por dinero para que posteriormente se cambiara el dinero por aquel producto que hiciera falta. Así se tiene que este cambio por determinada cantidad de dinero es el precio del producto, en otras palabras es el valor - del artículo expresado en términos monetarios.

## VALOR DE USO Y VALOR DE CAMBIO DE LAS MERCANCIAS

Normalmente todo producto derivado del trabajo humano - debe satisfacer una necesidad, el cual viene a hacer su valor de uso y que en última instancia es este valor el que determina la estancia de los artículos en una sociedad de consumo. - Por tanto existen actualmente dos categorías de productos que no han de tener únicamente un valor de uso.

En primer lugar, está todo aquello que producen los campesinos para su propio consumo, práctica muy común en los países subdesarrollados y hasta en los desarrollados aunque en éstos no es tan significativo el autoconsumo.

Una segunda categoría de productos que en la sociedad capitalista siguen siendo simples valores de uso y no mercancías, es la que comprende a la producción doméstica, aunque ésta requiera de mucho trabajo humano cuando se preparan los alimentos, se produce pero no para el mercado por lo cual no se puede aplicar el término de mercancía, ya que no se procesó con el objeto de cambiarlo.

Además del valor de uso de un producto puede tener otro valor, que es el valor de cambio, éste surge cuando el esfuerzo humano dedicado a la producción no se hace con el fin de consumirlo inmediatamente, sino para cambiarlo en el mercado (venderlo), es precisamente este momento cuando la producción deja de tener un simple valor de uso, sino pasa a ser una producción de mercancías.

En consecuencia, una mercancía es un producto que no se ha creado con el fin de autoconsumirlo sino con el de cambiarlo en el mercado, por lo tanto se puede decir que toda mercancía tiene un valor de uso y un valor de cambio a manera de co

lorario diremos que tiene un valor de uso, porque si no la tuviera nadie la compraría dado que no se adquiere una mercancía si no es con el fin de satisfacer alguna necesidad, y un valor de cambio que tiene su origen en el haber sido producida en una sociedad donde el cambio es una práctica común requisito fundamental para la enajenación de bienes.

## OFERTA Y DEMANDA

Son dos elementos que muestran la forma de como se mueve el mecanismo de mercado, es decir de los deseos y satisfacciones de los consumidores, ya que son precisamente éstos los que en última instancia indican a los productores que satisfactores se deberán producir, aunado a éstos se encuentra - - otro elemento cuya función es racionalizar el consumo de los bienes, está el sistema de precios como se verá intrínsecamente en el tema.

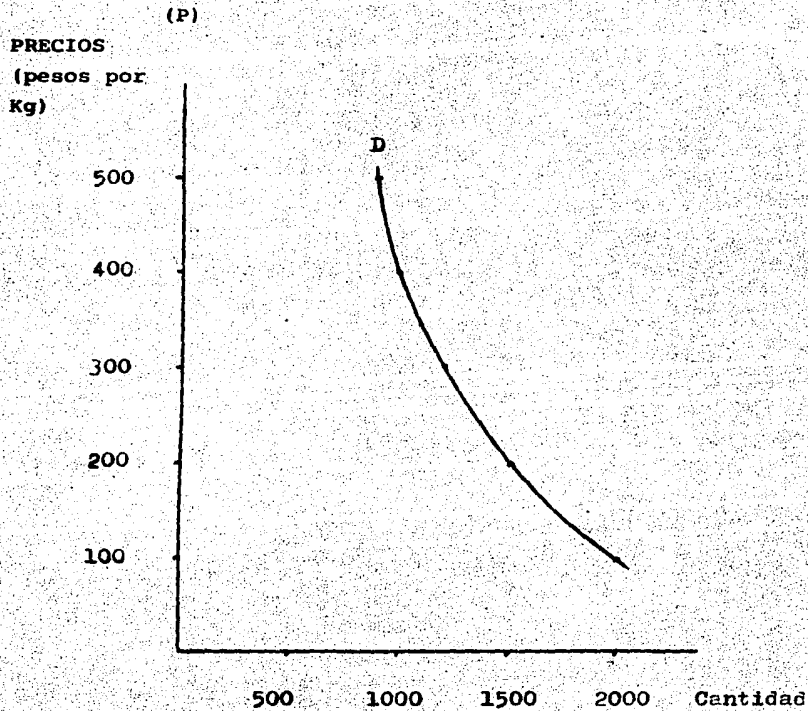
### Demanda

Como puede observarse normalmente la gente compra una cantidad de un bien en un momento dado a determinado precio, porque mientras más alto es el precio del artículo menor es la cantidad de gente que estará dispuesta a pagar el precio establecido al bien y por el contrario cuando más bajo es el precio del artículo mayor es la cantidad que se consumirá de esta mercancía.

Para tener una idea más exacta de lo que es la demanda se verá a través de un ejemplo hipotético, como se ilustra en la siguiente grafica trazada con los siguientes datos.

FUNCION QUE ILUSTRA LA GRAFICA DE DEMANDA DE MAIZ

|   | PRECIO POR KILOGRAMO<br>DE MAIZ EN PESOS<br>(P) | CANTIDAD DEMANDADA DE<br>MAIZ (MILL.KG.POR MES)<br>(Q) |
|---|---|--|
| A | 500   | 900  |
| B | 400   | 1000   |
| C | 300   | 1200   |
| D | 200   | 1500   |
| E | 100   | 2000   |



De acuerdo con la gráfica se tiene que a un precio de \$200 se consumirán 1500 millones de kilogramos de maíz, y a un precio más alto como \$400 disminuirá la cantidad demandada de este bien y así sucesivamente continuando con esta relación tanto ascendente como descendente se puede determinar la cantidad demandada a cualquier precio.

En forma generalizada se puede decir que demanda es la relación que existe entre la cantidad de un satisfactor, a un precio determinado en el mercado.

### Oferta

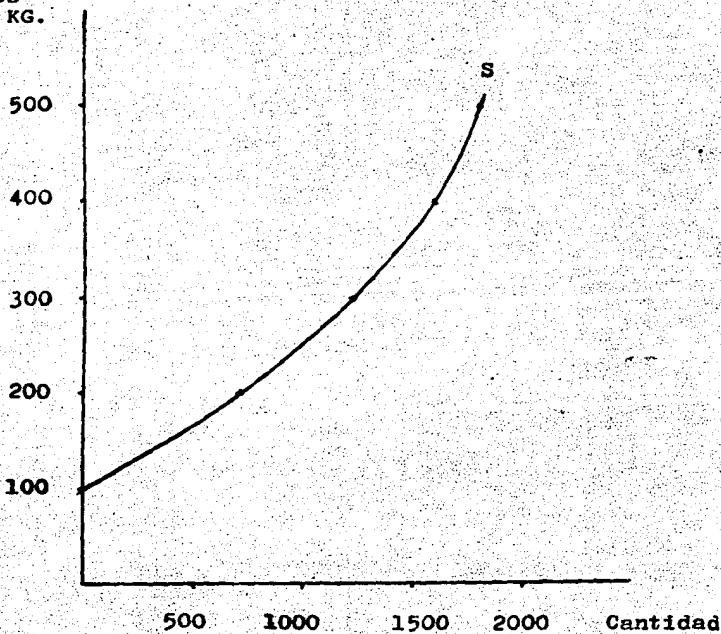
Ya se vió que la función de demanda relaciona los precios de mercado y las cantidades del bien que los consumidores deseen comprar, en cambio la oferta considera los precios de mercado y las cantidades del bien que los productores están dispuestos a ofrecer, pero ¿porqué la cantidad que se desee producir? la respuesta a esta incógnita se encuentra en la siguiente función que también determina el gráfico.

FUNCION QUE ILUSTRA LA GRAFICA DE OFERTA DE MAIZ

|   | PRECIO POR KILOGRAMO<br>DE MAIZ EN PESOS<br>(P) | CANTIDAD PRODUCIDA DE MAIZ<br>(MILI. KG. POR MES)<br>(S) |
|---|---|--|
| A | 500   | 1800   |
| B | 400   | 1600   |
| C | 300   | 1200   |
| D | 200   | 700  |
| E | 100   | 0  |

(P)

PRECIOS  
PESOS  
POR KG.





Como muestra la gráfica que ha determinado precio, existe también determinada oferta. Los empresarios lo que hacen es observar la tendencia de esta curva para conocer el precio del artículo con referencia a la cantidad producida. En este caso como se ve en el gráfico. Mientras más alto es el precio del maíz, el oferente producirá también más maíz y así -- hasta llegar a un punto máximo en este caso el punto "A" lo refleja con un precio de \$500 y de 1800 millones de kilogramos al mes. Pero llega el momento en que esta relación, precio-producción, deja de ascender por dos razones básicamente, primero que con los mismos recursos (tierra, fertilizantes, agua, tecnología), no se pueda producir más maíz.

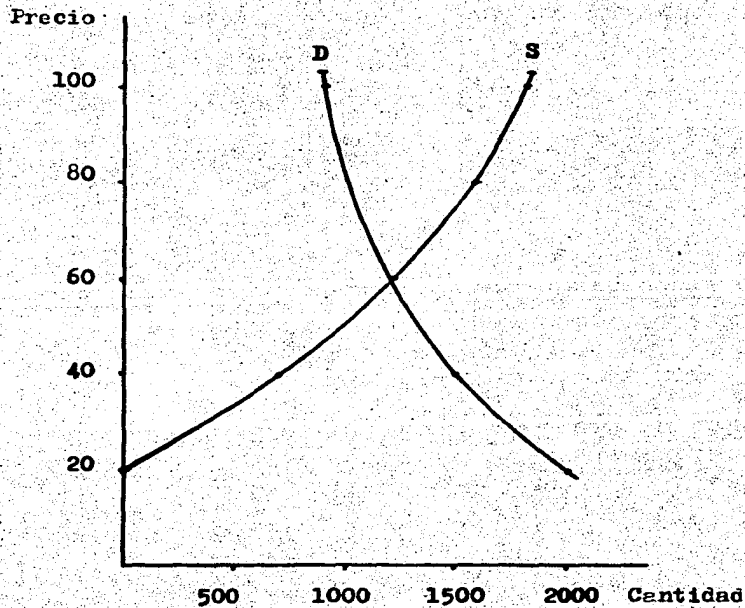
Segundo y más importante llega el momento en que el precio impuesto al satisfactor, es tan elevado que deja de tener demanda.

### PUNTO DE EQUILIBRIO

Haciendo una combinación del análisis de oferta y demanda se puede obtener el precio del satisfactor en un mercado competitivo, por la razón de que la demanda nos dice; que si el precio es tal, las ventas  $Q$  (cantidad) serán tales lo mismo sucede con la oferta, solo que desde el punto de vista del productor, por lo tanto si se retoman los datos anteriores de oferta y demanda, y se traza el gráfico se puede observar claramente como la oferta y la demanda determinan el precio y la cantidad.

**FUNCIONES DE OFERTA Y DEMANDA DE MAIZ  
Y DETERMINACION DE SU GRAFICO**

|   | <b>PRECIOS POSIBLES</b><br>(pesos por kg) | <b>CANTIDAD DEMANDADA</b><br>(mill.de kg. al mes) | <b>CANTIDAD OFRECIDA</b><br>(mill.de kg.al mes) |
|---|---|---|---|
| A | 500                                       | 900   | 1800  |
| B | 400                                       | 1000  | 1600  |
| C | 300                                       | 1200  | 1200  |
| D | 200                                       | 1500  | 700   |
| E | 100                                       | 2000  | 0   |



La gráfica indica como la oferta por si sola no podría determinar el precio de la mercancía, por el hecho de que, si a los productores lo que les interesa es precio y cantidad in dudablemente estarían en el punto "A" ya que a un precio de \$500 tendrá una producción máxima de 1800 millones de kilos. Pero esto es completamente falso como lo demuestra la gráfica, al incluir la demanda como un elemento que indica el consumo del artículo. Y que al interceptarse ambas curvas da como origen un punto de equilibrio (P.E), que marca la cantidad que se deberá producir, al precio ideal. En nuestro ejemplo \$300 y 1200 millones de kg. de maíz es el punto de equilibrio y en el que todos los precios que esten debajo de este punto, causarán una escasez del bien. Ya que los consumidores tendrán recursos económicos suficientes para seguirlo consumiendo. Y por el contrario si el precio es superior al P.E habrá abundancia de este artículo en el mercado, por el hecho de que los consumidores no tendrán los recursos monetarios suficientes para adquirirlo como acostumbraban o si el precio es muy alto dejarán de adquirirlo.

Por tanto se puede decir que el precio de equilibrio es aquel aceptado libremente por la demanda y la oferta voluntaria. Por ende el único precio que puede durar, por el hecho de ser ambos voluntarios.

**SALARIOS MINIMOS Y SU RELACION CON LOS PRECIOS**

**A.- Salario Mínimo**

**B.- Tabla de Salarios Mínimos**

**C.- Tabla de Precios de la Canasta Básica**

**D.- Relación entre Salarios y Precios de la Canasta Básica**

**E.- Conclusión**

## SALARIOS MINIMOS Y SU RELACION CON LOS PRECIOS

Tanto el salario como el precio son tan fundamentales en una sociedad de cambio, así el salario es básico para la existencia del precio y recíprocamente.

Teniendo como base estos dos términos, que en ningún momento pueden ser objeto de estudio económico en forma independiente debido a que la cantidad de dinero que integra el salario, determina la cantidad de satisfactores a un precio cualquiera, que se puedan adquirir. Ante esta disyuntiva de la cobertura de los salarios, se manejan una serie de preceptos legales en la que el gobierno federal establece un precio ley. Con el propósito que la población asalariada cuente con un ingreso base, para proveerse de aquellos bienes que son esenciales para satisfacer las necesidades (Fisiológicas y sociales) de una familia.

Lo mismo sucede con los satisfactores específicamente -- aquellos productos de consumo inmediato popular, como son alimentos y servicios que son en los que se puede tener un control de precios lo cual es más difícil en el rubro de vestido, calzado y vivienda debido a que varía la suntuosidad en cada uno de estos satisfactores. La variante con respecto a los salarios es que ahora se fija un precio máximo al bien, con objeto que los trabajadores puedan adquirir estos artículos en la cantidad apropiada para su alimentación y a la vez estén en posibilidades de adquirir otros productos que le permitan diversificar su hábito alimenticio.

En fundamentación con lo expuesto se puede comprender -- porque se ha establecido una dependencia tan marcada entre salarios y precios.

Así como las consecuentes polémicas que de estos se derivan, en un intento por lograr, que ambos elementos económicos se equipara mejorar los niveles de vida y bienestar social.

#### SALARIO MINIMO

Surge como una medida legal que intenta proteger a los trabajadores, sobre todo a los no calificados; en vista de la gran oferta de trabajo, por lo cual el gobierno federal ha promulgado una serie de leyes que lo facultan, para fijar un salario mínimo ya sea general o profesional. Que constituyen un límite inferior para la estructura de salarios que en cierta forma impide condiciones peores de exploración como; cargas de trabajo y tiempo superiores a las 8 hrs. de trabajo diarias. Por eso la legislación laboral mexicana formo diferentes grupos de salarios mínimos que se aplican a zonas de diferente nivel de desarrollo. De 5 grupos de salarios mínimos que prevalecían hasta 1982. Únicamente rigen en el país tres distintos salarios mínimos generales y adicionalmente a estos existen 86 estipendios mínimos profesionales correspondientes a oficios o trabajos especializados, a los que se establece un salario mínimo que fluctúa entre el 25% y el 65% por arriba del salario mínimo general.

De los tres salarios mínimos vigentes, el más elevado -- \$ 2480 diarios rigen en las zonas económicas del Distrito Federal, Area Metropolitana, Baja California Norte, Baja California Sur, Sonora Nogales, Chihuahua Cd. Juárez, Tamaulipas-Norte, Guerrero Acapulco y Veracruz Minatitlan, Coahuila de Zaragoza. Un salario de \$2290 diarios en las áreas metropolitanas de -- Guadalajara y Monterrey, Tamaulipas Tampico Madero, Altamira, Cd. Mante, Sonora Costa y Veracruz Posa Rica, Tuxpan. En el resto del país rige un salario mínimo de \$2060 pesos diarios.

A continuación se presenta una tabla que muestra los diferentes salarios que han regido en el D.F. y área metropolitana. (A.M.).

SALARIOS MINIMOS GENERALES DEL D.F. Y A.M.  
1982 - 1986 EN PESOS DIARIOS.

| AÑO Y PERIODOS | GRUPOS |       |       |          |      | VAR. RESP. AL AÑO |      |
|----------------|--------|-------|-------|----------|------|-------------------|------|
|                | **     | 1     | 2     | *<br>*** | 3    | ANTERIOR GRUPO 3  |      |
| 1982           |        |       |       |          |      |                   |      |
| 01 ene-31 oct  | 200    | 225   | 255   | 275      | 280  | --                | --   |
| 01 nov-31 dic  | 260    | 292.5 | 331.5 | 357.5    | 364  | 30.0              | 30.0 |
| 1983           |        |       |       |          |      |                   |      |
| 01 ene-13 jun  | 325    | 365   | 415   | --       | 455  | --                | 25.0 |
| 14 jun-31 dic  | 380    | 421   | 478   | --       | 523  | --                | 14.9 |
| 1984           |        |       |       |          |      |                   |      |
| 01 ene-10 jun  | 495    | 550   | 625   | --       | 680  | --                | 30.0 |
| 11 jun-31 dic  | 600    | 750   | 750   | --       | 816  | --                | 20.0 |
| 1985           |        |       |       |          |      |                   |      |
| 01 ene-03 jun  | 780    | 860   | 975   | --       | 1060 | --                | 29.9 |
| 04 jun-31 dic  | 921    | 1015  | 1150  | --       | 1250 | --                | 17.9 |
| 1986           |        |       |       |          |      |                   |      |
| 01 ene-31 may  | --     | 1340  | 1520  | --       | 1650 | --                | 32.0 |
| 01 jun-21 oct  | --     | 1675  | 1900  | --       | 2065 | --                | 25.2 |
| 22 oct-31 dic  | --     | 2060  | 2290  | --       | 2480 | --                | 20.1 |

\* Este salario surge de incrementos parciales, de la base de 275 pesos hasta un 30% máximo, de marzo a noviembre. Mes en que se hizo oficial dicho incremento, cifra considerada en todo el estudio.

\*\* Este grupo se fucionó al 1 en 1986

\*\*\* Este grupo se fucionó al 3 en 1983

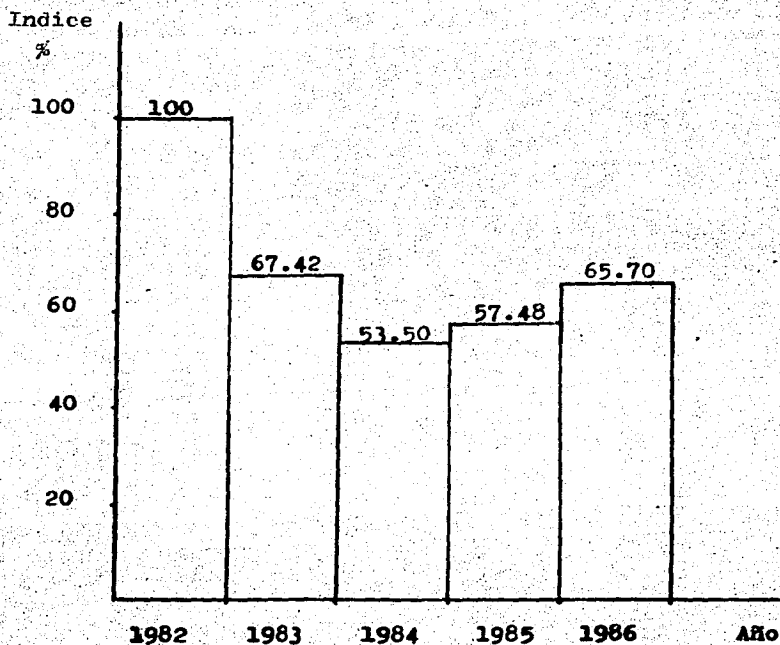


Como el objeto de estudio es conocer la relación entre los precios y salarios del área metropolitana y distrito federal, únicamente se consideran los salarios desde 1982 a 1986 del grupo 3.

Los salarios mínimos como una fuente de distribución de los ingresos se han fijado con el fin, que los trabajadores al cambiar su fuerza de trabajo por un pago en efectivo sea el suficiente, para satisfacer sus necesidades. Y para que los trabajadores no caigan en condiciones peores de explotación al no recibir un pago justo a las actividades que desarrollan, por eso la Ley Federal del Trabajo se modificó de acuerdo con el diario oficial del 30 de septiembre de 1974 en el que se plantea que los salarios mínimos se fijaran cada año y comenzaran a regir el primero de enero del año siguiente. Previendo las dos situaciones anteriores y los cambios económicos suscitados en el país en vista del incremento de los precios, los salarios mínimos no solo se han modificado año con año, si no que existen 9 incrementos emergentes de los cuales 6 se encuentran en el período de 1982 a 1986.

Aun con los incrementos emergentes los salarios mínimos no se han podido equilibrar, como se puede observar en el gráfico que continua.

INCREMENTO DE SALARIOS CON RELACION AL AÑO ANTERIOR  
DE 1982 A 1986  
1982 = 100 %



No existe un margen en los incrementos debido a que la planeación económica es a corto plazo (Por la amplitud de factores que influyen) por lo tanto, los incrementos a los salarios mínimos únicamente responden a las exigencias inmediatas básicas; prueba de ello, son los incrementos emergentes que solo ajustan la capacidad adquisitiva de los salarios mínimos. Como se verá mas adelante al hacer una relación con los precios de aquellos productos y servicios que son indispensables y objeto de gasto en cualquier unidad familiar.

Asi el gobierno federal promovió un paquete básico de consumo popular, en el cual se intenta diversificar los hábitos de consumo populares. Del cual se toman únicamente algunos productos que estan sujetos a control de precios y que se define con los siguientes productos y sus respectivos precios promedio de cada año. Ver la siguiente página.

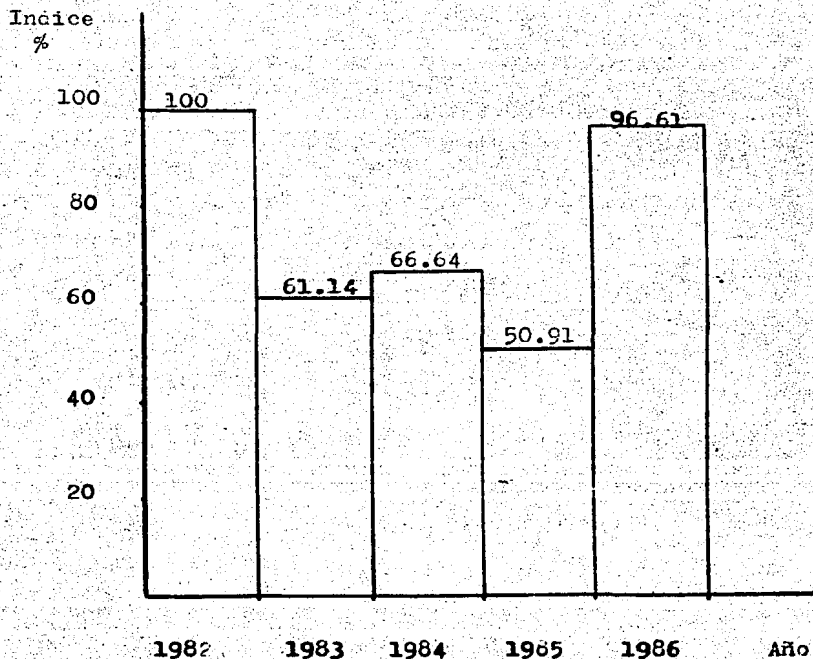
PRECIOS PROMEDIO DE LA CANASTA BASICA Y ALGUNOS  
SERVICIOS DE 1982 A 1986

| PRODUCTO                                   | MEDIDA   | AÑO    |         |         |         |         |
|--|----------|--------|---------|---------|---------|---------|
|  |          | 1982   | 1983    | 1984    | 1985    | 1986    |
| Aceite cristal                             | 1 L      | 48.02  | 102.96  | 180.50  | 276.75  | 568.17  |
| Arroz tipo Sinaloa                         | 1 K      | 25.80  | 35.50   | 56.63   | 147.50  | 251.83  |
| Atún en aceite                             | 198 Grs  | 16.49  | 79.81   | 157.24  | 187.52  | 366.83  |
| Azúcar standar                             | 1 K      | 15.75  | 29.67   | 48.25   | 85.50   | 121.67  |
| Café soluble nescafé                       | 50 Grs   | 25.94  | 48.00   | 87.58   | 134.08  | 354.83  |
| Café en grano legal                        | 250 Grs  | 33.94  | 52.92   | 119.38  | 186.08  | 434.75  |
| Frijol negro                               | 1 K      | 23.02  | 29.00   | 41.08   | 110.50  | 251.17  |
| Harina de maíz                             | 1 K      | 10.89  | 18.50   | 35.21   | 69.00   | 153.83  |
| Harina de trigo                            | 1 K      | 13.38  | 33.55   | 48.38   | 91.00   | 194.33  |
| Huevo                                      | 1 K      | 36.98  | 68.75   | 144.50  | 225.67  | 438.35  |
| Leche pasteurizada                         | 1 L      | 17.20  | 28.04   | 57.00   | 87.25   | 154.67  |
| Leche en polvo Nido                        | 380 Grs  | 81.27  | 151.50  | 270.33  | 411.33  | 680.25  |
| Pam bolillo                                | .70 Grs  | .71    | 1.50    | 2.75    | 5.25    | 16.17   |
| Pastas alimenticias<br>( Huevas y fideos ) | 200 Grs. | 4.43   | 6.73    | 18.20   | 35.58   | 65.42   |
| Sal refinada                               | 1 K      | 7.68   | 13.80   | 25.27   | 38.42   | 58.17   |
| Sardina en jitomate                        | 425 Grs  | 26.12  | 57.31   | 94.18   | 142.82  | 271.17  |
| Tortilla                                   | 1 K      | 7.79   | 13.25   | 19.63   | 33.08   | 76.67   |
| Agua                                       | Bim      | 72.00  | 156.00  | 80.00   | 104.00  | 397.00  |
| Gas  | 20 K     | 140.00 | 163.00  | 251.00  | 272.00  | 706.00  |
| Luz  | Con.Min  | 129.00 | 36.00   | 244.00  | 342.00  | 303.00  |
| Transporte                                 | Pas.Min  | 13.64  | 22.88   | 33.00   | 54.16   | 111.66  |
| total precios prom.                        |          | 750.05 | 1208.67 | 2014.11 | 3039.49 | 5975.94 |

NOTA: El precio x del transporte se considera doble por el traslado al lugar de objetivo y el lugar de origen.

Trazando la gráfica correspondiente a precios se puede distinguir claramente su fluctuación como se puede ver en el gráfico siguiente.

INDICE DE PRECIOS CON RELACION AL AÑO ANTERIOR  
DE 1982 A 1986  
1982 = 100 %

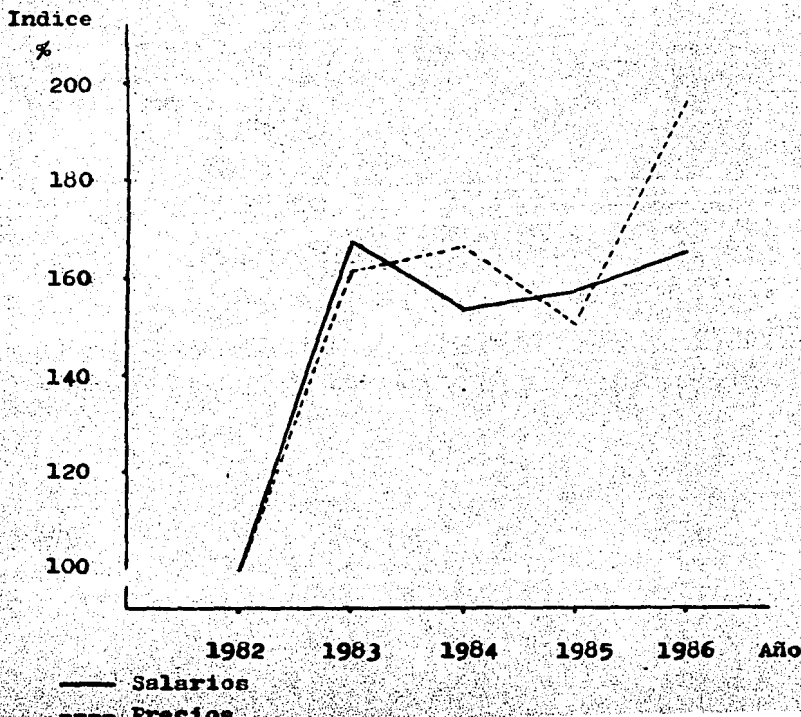


Como puede observarse los precios se han incrementado en una cantidad mayor al 50 por ciento, con respecto al año anterior, teniendo que en 1983 los precios de la canasta básica de consumo popular se incrementaron en un 61.14% con respecto a los precios que rigieron en 1982. En 1984 los precios de --

productos básicos tuvieron un incremento, aun mayor que los de 1983, con 66.64. En 1985 año en que los precios, registraron una alza menor con 50.91%. En el período de 1982 a 1986, para que en 1986 año en el que el índice de precios de los productos sujetos a estudio obtuvo el crecimiento mayor del período de la investigación, y que casi duplica los precios de 1985.

Conjuntando los datos para trazar la relación de precios y salarios da como resultado, el gráfico siguiente en el cual se ilustran los movimientos de precios y salarios.

**RELACION ENTRE SALARIOS MINIMOS GENERALES Y PRECIOS  
RESPECTO AL AÑO ANTERIOR DE 1982 a 1986.**



Como puede apreciarse en 1983 y principios de 1984 los salarios mínimos, eran suficientes para adquirir los productos básicos pero para el segundo trimestre, los salarios mínimos empezaron a bajar, en relación con los precios así -- hasta diciembre de 1984, los salarios mínimos tuvieron una diferencia de 13.14% respecto al índice de precios registrado en 1984. Para finales de 1985 y principios de 1986 los salarios nuevamente se incrementan en mayor proporción que los precios en virtud de que los precios no tuvieron el mismo aumento proporcional al de los salarios. En 1986 -- nuevamente se inicia un incremento muy brusco de los precios con 96.61% en comparación con 1985. Este último que es el índice de precios mayor en todo el periodo de la investigación.

INDICE DEL SALARIO MINIMO REAL

1982 A 1986  
1982 = 100%

| AÑO  | INDICE PROMEDIO ANUAL |
|------|-----------------------|
| 1982 | 100%                  |
| 1983 | 110.27%               |
| 1984 | 80.28%                |
| 1985 | 112.91%               |
| 1986 | 68.01%                |

La tabla demuestra como la capacidad adquisitiva de los salarios mínimos generales del Distrito Federal y Area Metropolitana, fluctuo a través de los 5 años que comprende el estudio, dándonos una panorámica de como el salario mínimo general se incremento en relación, a los precios de los productos básicos. Así tenemos que en 1983 y 1985 el salario mínimo tuvo un aumento someramente mayor al comparar el aumento que se registro en el precio de la Canasta Básica, de lo cual, podemos deducir que el ahorro que pudiese existir se pierde totalmente sise agregan, otros gastos de los cuales dificilmente puede abstenerse una familia como: -  
 Utiles escolares - - - - -

y vestido entre otros. No obstante se tiene que en los años de 1984 y 1986 el aumento de los precios fue mayor que el de los salarios con 19.17% en 1984. Y para 1986 la diferencia - mas significativa, por que los salarios tuvieron un poder de compra de 68.01% en comparación al aumento que registraron - los productos básicos.



## CONCLUSION

Ante los incrementos de los precios en los productos - de la canasta basica con relación a los aumentos registrados en los salarios mínimos generales. Puede verse claramente como los salarios sufrieron, una depauperización en el período de 1982 a 1986 si se comparan los incrementos del período, - de salarios y precios.

Incremento acumulado de salarios 244.10

Incremento acumulado de precios 275.30

Ante unos salarios que no fueron suficientes para cubrir las necesidades de alimentación, es obio que crecio el volumen de población indigente en el Distrito Federal y Area Metropolitana en virtud de que no se consideraron otros gastos que atañen a este grueso de la población como: Renta, - Vestido, calzado y otros artículos que dificilmente se puede eliminar del gasto familiar, disminuyendo muy significativa mente el poder adquisitivo de los salarios mínimos.

En lo referente a la problematica de los precios de básicos y la alimentación, la desnutrición es la consecuencia a causa del poder adquisitivo de los salarios reales ya que los 6 ajustes a estos no fueron suficientes para equilibrar los precios con relación a salarios contemplando esta discrepancia lo más conveniente es proporcionar a los trabajadores los recursos financieros que les permitan sufragar sus gastos indispensables para elevar la posibilidades de lograr una economía socioeconómica de este grueso de la población y los demás estratos sociales.

**GLOSARIO DE TERMINOS**

**ANALISIS DE PUESTOS.-** Es un método cuya finalidad estriba en determinar las actividades que se realizan en el mismo, los requisitos, conocimientos, experiencias, habilidades, etc., que deba satisfacer el que va a ocuparlo, las condiciones ambientales que privan en el sistema donde se encuentra.

**CALIFICACION DE MERITOS.-** Es una técnica que permite juzgar sobre las cualidades y defectos, de un individuo como trabajador determinado así como se desarrolla éste en su trabajo, basandose en factores o características como: criterio, iniciativa, previsión, cantidad y calidad del trabajo, responsabilidad entre otros.

**MERCANCIA.-** Es un producto que no a sido creado con el fin de auto consumirlo, sino con el de venderlo en el mercado.

**PRECIO.-** Es el valor de las mercancías expresado en términos monetarios.

**PRECIO DE EQUILIBRIO.-** Es aquel aceptado libremente por la demanda y oferta voluntarias. por ende el único precio que puede durar, por el hecho de ser ambos voluntarios.

**PRODUCTIVIDAD.-** Es la relación que existe entre el volumen de producción y los recursos humanos, materiales, financieros etc. empleados para lograrla.

**PUESTO.-** Es el conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones, que itegran una unidad de trabajo específica e impersonal.

**SALARIO.-** La ley Federal del trabajo lo define como la "Re-tribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" (Art. 82) y el artículo 84 hace mención de las partes que lo pueden integrar. El salario se integra por pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, persep- ciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en es-

pécie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

**SALARIO MINIMO.-** La legislación laboral lo define como la - - cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

**SALARIO NOMINAL.-** Es la cantidad en efectivo que se conviene, que ganará el trabajador según la unidad de trabajo adoptada que puede ser por tiempo, destajo, o tarea.

**SALARIO REAL.-** Es la relación que existe entre el salario pagado al trabajador y los precios de los bienes y servicios -- que consume.

**SUELDO.-** Es un término consuetudinario aplicado a la retribución que percibe el empleado de confianza, cuya distinción - radica en la periodicidad del pago que puede ser: quincenal, - Catorcenal, y decenal comunmente.

**VALOR DE CAMBIO.-** Es aquel que surge cuando la producción no esta destinada a satisfacer las necesidades del mercado.

**VALOR DE USO.-** Son aquéllos productos cuya finalidad es satisfacer una necesidad particular o para autoconsumo.

**VALUACION DE PUESTOS.-** Procedimiento que analiza el punto para determinar el grado de habilidad, esfuerzo y responsabilidad requeridos, condiciones de trabajo en que se desarrolla, - en relación con otros puestos de la organización a fin de establecer una realación lógica y objetiva entre estos factores y la estructura de salarios.

BIBLIOGRAFIA

- Título           Administración de Recurso Humanos  
Autor            Arias Galicia Fernando.  
Editorial        Trillas.
- Título            Salarios  
Autor            Dobb Maurice.  
Editorial        Fondo de Cultura Económica.
- Título            Curso de Administración Moderna.  
Autor            Konntz y/o Doñell.  
Editorial        Mc. Graw Hill.
- Título            Ley federal del Trabajo.  
Autor            Jimenez Olguin Abraham.  
Editorial        Olguin, S.A.
- Título            México Hoy.  
Autor            Pablo González Casanova y Enrique Florezcano  
Editorial        Siglo Veintiuno.
- Título            Economía.  
Autor            A. Samuelson Paul.  
Editorial        Mc. Graw Hill.
- Título            Introducción a la Teoría Económica Marxista.  
Autor            Mendel Ernest.  
Editorial        Era.
- Título            Informe de Subdirección Técnica de Diciembre de 1986.  
Autor            Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.  
Departamento Dirección de Tarifas del Estado de México.
- Presidencia Municipal de Ecatepec.  
Departamento de Agua Potable.
- Instituto Nacional del Consumidor.  
Encuesta de precios.

**Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.****Archivo de:****Empacadora Bremer, S.A.****Café de Veracruz, S.A.****Carne de Res.****Tortilla.****Nestle, S.A.****Trigo y Harina de Trigo Cámara de la Industria Harinera del D.F.  
y del Estado de México.****Lance, S.A.**