

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SALARIOS MINIMOS

METODO DE FIJACION E INFLUENCIA EN LA POLITICA
ECONOMICA DEL PAIS

TESIS PROFESIONAL

que para obtener el título de

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a

ALBERTO EDUARDO VALENZUELA GONZALEZ

MEXICO, D. F.



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 esta 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.

A todos los que insistieron en que
elaborara este trabajo.

A los que lo hicieron posible.

I N D I C E

	Págs.
Introducción	1
CAPITULO I	
El Salario	3
CAPITULO II	
Salarios Mínimos en Diversos Países	14
CAPITULO III	
Salarios Mínimos en México	33
CAPITULO IV	
Procedimientos para la Fijación de los Salarios Mínimos Generales en México	42
CAPITULO V	
Método para la Fijación de los Salarios Mínimos Profe-- sionales en México	51
CAPITULO VI	
Comentarios sobre el Método de Fijación	93
CAPITULO VII	
Política de Salarios	108

	Págs.
CAPITULO VIII	
Consideraciones sobre Salarios Mínimos y Política Económica	114
CAPITULO IX	
Política de Salarios en México	126
CONCLUSIONES	134
NOTAS	137
BIBLIOGRAFIA	140

INTRODUCCION

Los salarios mínimos, generales y profesionales, han alcanzado relevancia recientemente, ya que su influencia en la economía nacional se ha vuelto determinante al afectar en forma definitiva las revisiones de contratación colectiva, lo que los convierte en el factor determinante de la política de salarios en México.

Pese a esta importancia, es casi totalmente desconocido su sistema de fijación excepto para los que intervienen directamente en él.

Por otra parte, la influencia que los salarios mínimos han adquirido hace necesario intentar precisar el papel -- que desempeñan dentro de la economía nacional.

Entre los objetivos declarados de los salarios mínimos está el lograr una mejor distribución del ingreso del total de la población, por lo que debe examinarse si la fijación de mínimos vitales para asalariados es el camino adecuado para lograr este fin.

Hay ciertos factores que inciden predominantemente - en el desarrollo económico del país; en México los salarios mínimos son uno de ellos, es necesario lograr conocer las venta-

jas y perjuicios que para el desarrollo del país tienen y su grado de influencia.

Por lo anterior, el objeto de este trabajo es, por una parte, describir el método de fijación de los salarios mínimos haciendo algunos comentarios sobre el mismo y por otra, dada la amplitud y complejidad del tema, dar un punto de vista parcial sobre la influencia de los salarios mínimos en el sistema económico de México.

CAPITULO I

EL SALARIO EVOLUCION HISTORICA

El salario, ingreso del hombre que sólo cuenta con su trabajo para vivir y para hacer vivir a su familia, siempre ha tenido valor en el plano social. Por otra parte, la determinación de los salarios se ha considerado desde siempre como un procedimiento capaz de ejercer una influencia predominante en el desarrollo económico, en particular sobre la acumulación de capital y en la capacidad competitiva de las industrias o de las naciones.

Los salarios constituyen un fenómeno social por una parte y una variable económica por otra. Toda la historia de las políticas salariales, puede concretarse en la descripción de una oscilación entre estos dos extremos, es decir la importancia relativa del aspecto social y del aspecto económico, - cambiando según los periodos, lugares, regímenes y doctrinas-económicas.

En la edad media los escolásticos, en los que predominaban los principios de la moral religiosa, insisten en la -

equidad, la moderación y la idea de un salario justo, que debe permitir a quien trabaja, vivir de conformidad con el género de vida que corresponde a su condición.

La doctrina clásica que surgió a mediados del siglo XV, se esforzó en imprimir a la determinación del salario el carácter de un fenómeno puramente económico, que se rige por la célebre y temible Ley de Bronce de los salarios, denominada así por Lasalle; pero cuya existencia fue enunciada con anterioridad, siendo las formas más conocidas las de Adam Smith y David Ricardo; expresión con que se conoce una teoría del costo de producción que reduce el salario del obrero al mínimo para sobrevivir él y su familia.

Esta teoría postula un precio del trabajo que es el que percibe realmente el obrero y que depende de las condiciones de la oferta y de la demanda, pero que tiende siempre a aproximarse al precio natural. "En efecto, si el salario corriente se situase duraderamente por debajo del precio corriente, la miseria y la mortalidad elevada que se producirían como consecuencia de este nivel de remuneración insuficiente reducirían los efectivos de la clase trabajadora, y la disminución de la oferta de mano de obra aumentaría el precio del trabajo. Por el contrario, toda elevación del nivel de salarios por enci

ma del -precio natural- se manifestaría en definitiva en forma de un aumento de la población, en primer lugar, y más tarde en un aumento de la oferta de mano de obra, lo que daría lugar a una baja de los salarios hasta llegar al nivel de equilibrio correspondiente al -precio natural-. Efectivamente, la demanda de trabajo está siempre determinada, en cuantía global, por un -fondo de salarios-, que corresponde a la cantidad de capital disponible para pagar los salarios; la oferta de trabajo, por su parte, está condicionada por factores puramente demográficos, en razón de que el salario se determina por un cociente (fondo de salarios/número de trabajadores), las variaciones demográficas aproximarían este cociente al salario natural". 1

En general, la convicción de que todo obstáculo al funcionamiento espontáneo de la economía sería perjudicial para todos y no mejoraría la suerte de las clases desprotegidas, provocó la promulgación de la Ley Le Chapelier en Francia, y de las leyes británicas de 1799 y 1800 sobre coaliciones, -The Combination Laws- que prohibieron las organizaciones obreras.

La teoría económica en materia de salarios, evoluciona a partir de la realidad, presionada por los movimientos obreros, este cambio a fines de siglo pasado y a principios de éste, puede resumirse en los siguientes aspectos principales:

1.- Si bien los factores que rigen la oferta y la demanda son los que determinan el salario, la desigualdad de las partes interesadas era tal que no podía garantizarse el libre juego de los mecanismos económicos; las organizaciones de trabajadores representaban entonces un elemento tendiente a establecer cierto equilibrio y por lo tanto un factor que contribuía al establecimiento de salarios a un nivel normal.

2.- La noción de salario natural evolucionó en el siglo XIX y así se pasó de un mínimo fisiológico estrictamente indispensable para subsistir, al umbral correspondiente a un nivel mínimo de vida social aceptable.

3.- La demanda de mano de obra dejó de definirse en relación con un fondo de salarios pre-determinado; desde el siglo XIX, se había estimado que el fondo de salarios podía variar en función de las decisiones sobre inversiones y de la demanda de productos.

4.- Se establece que precisamente el resultado del trabajo proporciona la base auténtica para el pago del salario. El nivel del salario es, por tanto, función de la productividad del trabajo, y más concretamente de la productividad marginal del trabajo, tal como lo enseñaba la explicación del valor de los bienes propuesta en la última parte del siglo XIX por la Escuela Austriaca (Menger, Bohm-Bawerk y Von Wieser) y más tar

de por los marginalistas estadounidenses (Clark y Ficher).

Esta teoría económica marginalista logra una alta -- sistematización a través de la Escuela Matemática principalmente por medio de Walras y Pareto.

Las consecuencias de estos nuevos conceptos son importantes ya que, propugnan por la aceptación de la acción -- sindical, confirman la posibilidad de actuar sobre el nivel -- del salario e introducen un elemento de duda en la concepción del salario natural predeterminado.

"En vísperas de la primera guerra la situación era -- la siguiente: Se había pasado paulatinamente de un concepto -- según el cual el salario se consideraba como un elemento deter-minado y poco menos que intangible del sistema económico general a un concepto más flexible según el cual el salario se con-vierte en una variable económica como las demás, cuyas varia-- ciones autónomas darán lugar a repercusiones en condiciones de equilibrio general, pero que no por ello son imposibles o neca-- sariamente nefastas. Ello representa una evolución de una -- dependencia del salario respecto a determinadas variables exó-- genas a un concepto de interdependencia entre los salarios y -- las demás variables económicas". 2

Debido a la escasez de mano de obra que crea la pri-

mera guerra mundial, los medios gubernamentales, apoyados por la opinión pública, aceptaron el principio ya enunciado desde 1914 en la Ley Clayton de los Estados Unidos sobre la organización sindical, según el cual: El trabajo de un ser humano no es una mercancía ni un artículo comercial. De esta suerte, en el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Paz de 1919 se enuncia, entre los problemas que deben resolverse con urgencia, la garantía de un salario que asegure condiciones decorosas de vida.

La frase de que el trabajo no es una mercancía, había además de incorporarse más tarde en la declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada el 10 de mayo de 1944 por la Conferencia Internacional del Trabajo.

La consecuencia de esta actitud es el reconocimiento del principio en virtud del cual en la determinación del salario los aspectos sociales y humanos han de tener primacía sobre los aspectos puramente económicos. Así, el salario dejó de considerarse como un precio; el precio de un factor de producción, cuya determinación puede dejarse al juego de las fuerzas económicas, para convertirse en un ingreso, el ingreso de un ser humano con todas sus necesidades, subjetivas y objetivas; la noción de un salario natural mínimo, aún por encima -

del mínimo fisiológico, no es aceptable: En primer lugar, -- porque ese salario natural constituiría una meta a largo plazo y las fluctuaciones podrían mantener el salario efectivo a un nivel por debajo del mínimo y en segundo lugar porque, si el salario se sitúa dentro del marco de un sistema general de interdependencia, ¿qué razón hay para que se adapte a otros elementos del sistema económico? ya que es posible hacerlo a la inversa.

Se llegó así a la conclusión de que es conveniente y posible que las autoridades ejerzan una acción directa sobre los salarios.

Las primeras intervenciones del estado, mediante un sistema de reglamentos de salarios mínimos, son la de Nueva Zelandia en 1894 y, dos años más tarde, la de Australia, primero el estado de Victoria y más adelante los demás. El Reino Unido y más tarde ciertas Entidades Federativas de los Estados Unidos de Norteamérica figuran entre los precursores que adoptaron legislación sobre la materia antes de 1914.

Sin embargo, independientemente del hecho de que durante la guerra cierto número de países, en particular países como Estados Unidos, Francia y México, adoptaron medidas relativas a la fijación de un salario mínimo, ya sea de alcance general o limitado a determinados trabajadores por ramas de

actividad, fue hasta el final de la primera guerra mundial -- cuando empezó a generalizarse y desarrollarse la legislación -- sobre salarios mínimos.

Esta evolución puede atribuirse a dos razones principales: una, inherente a las circunstancias temporales y particulares resultantes del retorno a la paz que ocasionó el retorno a las actividades productivas de muchos trabajadores; y la otra, de carácter permanente, tendiente a igualar las desigualdades injustificadas entre los factores económicos.

La Oficina Internacional del Trabajo en 1928 adoptó dos instrumentos: por una parte el convenio sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos, y por otra, la recomendación sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos, que complementa al primero.

A pesar de lo anterior, el principio de la protección de los asalariados más vulnerables sigue generando polémica.

En particular se ha expresado a veces el temor de -- que la fijación de tasas mínimas de salarios hiciera perder el empleo a los trabajadores menos productivos o se pierda competitividad a nivel internacional por alzas en los costos.

Por el contrario, los partidarios de la fijación de

los salarios mínimos invocan 3 clases de argumentos:

1.- Hacen observar que se han utilizado una serie de razones económicas similares para oponerlas a toda evolución de la legislación social, pero que, de hecho estos fenómenos no suceden con el rigor de los mecanismos económicos clásicos o neoclásicos, ya que, por una parte, los trabajadores no son remunerados en general, en función de una productividad marginal que es imposible en la práctica de determinar con precisión, y por otra parte, los empleadores pueden recurrir por otros medios para absorber el alza de costos que significa el aumento de salarios, como una mejor organización del trabajo, un aumento del volumen de ventas, etc.

2.- Los empleadores que no están en condiciones de pagar los salarios mínimos pueden considerarse como empleados marginales, poco productivos, cuya eliminación sería favorable al desarrollo y al buen funcionamiento de la economía.

3.- No hay que olvidar que los aumentos de salarios no solamente incrementan los puestos de producción, sino que aumentan al mismo tiempo, el poder de los consumidores; de tal suerte que, el incremento de los salarios mínimos se traducirá en un aumento de la demanda de los productos industriales.

No hay más remedio que reconocer que esta polémica -

no se ha podido zanjar en forma definitiva. Las fuentes estadísticas no han permitido durante mucho tiempo efectuar un estudio exacto de las consecuencias de los salarios mínimos, y los análisis que se han presentado no han sido plenamente convincentes; hay demasiados fenómenos complejos que intervienen simultáneamente en las experiencias estudiadas para que pudiesen establecerse relaciones indiscutibles.

El balance que se puede formular parece harto modesto, ya que diversas experiencias, fundadas en principios contradictorios han tenido resultados inciertos, sin embargo es conveniente tener en cuenta que:

1.- Las autoridades se han ido dando cuenta cada vez más de la importancia que puede revestir una política de salarios como instrumento de acción sobre la coyuntura y sobre el desarrollo económico en general.

2.- La incertidumbre, que todavía no se ha conseguido despejar, en cuanto a la verdadera eficacia de las políticas aplicadas, se debe al hecho de que las medidas adoptadas en materia de salarios se dan en un mundo fundamentalmente evolutivo, en donde otros problemas exigen al mismo tiempo otras intervenciones del Estado, la política de salarios debe, por tanto, concebirse no como un instrumento autónomo de acción sobre el medio económico, sino como parte de un todo como un ele

mento de la política económica en su conjunto.

Precisamente estas conclusiones dan base a la intervención del Estado en la política de salarios, especialmente - mediante la fijación de salarios mínimos que buscan proteger - a las clases más desvalidas.

En materia de salarios mínimos hay que tener en cuenta la distinción entre el salario nominal y salario real; salario nominal es la cantidad en dinero que representa el salario, es decir la cantidad de dinero en efectivo que recibe el trabajador a cambio de sus servicios; por el contrario el salario real es el conjunto de satisfactores que un trabajador puede adquirir en un momento dado con la cantidad de dinero que ha recibido a cambio de su trabajo. Es pues el salario real el que representa el poder adquisitivo del trabajador en un lugar y tiempo determinados, como es precisamente éste el que determina el nivel de vida, y por lo mismo es este el que debe tratar de conservar el salario mínimo, ya que, precisamente a tratar de mantener el poder adquisitivo se debe su creación.

CAPITULO II

SALARIOS MINIMOS EN DIVERSOS PAISES 3

ARGENTINA

Uno de los métodos principales de fijación de salarios mínimos es la determinación de salarios por medio de contratos colectivos entre los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empleadores aprobados por el Estado, por intermedio -- del Ministerio del Trabajo y Previsión, mediante decretos o resoluciones que los declaren obligatorios para una profesión, actividad económica o región del país. Generalmente, estos convenios determinan las condiciones de trabajo y fijan salarios por categorías de trabajadores.

Además de esta forma de determinación de salarios, pueden distinguirse en Argentina tres sistemas de fijación de salarios mínimos por parte del Estado. Son los siguientes:

1).- Sistema de carácter general, por medio del Instituto Nacional de Remuneraciones, con funciones especiales de fijación de salarios mínimos vitales y salarios básicos;

2).- Sistema de regulación para sectores especiales como: trabajadores a domicilio, trabajadores rurales, etc.; y

3).- sistema de carácter particular y restringido, para reglamentar las condiciones de trabajo y los salarios en determinadas industrias y ocupaciones (reglamentaciones profesionales).

El Instituto Nacional de Remuneraciones fija periódicamente los salarios vitales mínimos y los salarios básicos de todos los empleados y obreros de la República Argentina, con la excepción de los trabajadores del servicio doméstico y de los servicios públicos y fiscos nacionales, departamentales y municipales.

El Instituto Nacional de Remuneraciones está compuesto por un directorio de seis empleadores, seis obreros y un presidente, con un consejo técnico que lo asesorará.

Se define el salario mínimo como "la remuneración del trabajo que permite asegurar en cada zona, el empleado y obrero y a su familia, alimentación adecuada, vivienda higiénica, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transporte o movilidad, previsión, vacaciones y recreaciones". ⁴ Se trata, pues, de un salario calculado con el propósito de prever las necesidades de todo orden del trabajador y su familia. No se podrán fijar salarios más bajos que los requeridos por los trabajadores para llenar las necesidades expuestas en la defini

ción, cualquiera que sea la forma de cómputo del salario.

El salario mínimo es revisado periódicamente por el -- Instituto, de acuerdo con las fluctuaciones que sufra el costo -- de vida, y, si en un período mayor de seis meses el índice del -- costo de vida sube o baja en más de 10 por ciento, el directorio está obligado a considerar el reajuste de los salarios. Por último, el Instituto debe fijar los salarios mínimos vitales y determinar los porcentajes de reducción aplicables a los aprendices, cadetes y empleados y obreros por razones de edad, salud, -- etc., sin hacer discriminaciones según el sexo.

AUSTRALIA

En Australia la tarifa de salarios mínimos para la mayoría de los trabajadores así como numerosas condiciones laborales están dictadas por tribunales industriales. El tribunal federal principal es la Comisión de Conciliación y Arbitraje de la Commonwealth, que se ocupa de los conflictos industriales que -- van más allá de los límites fronterizos de cualquiera de los Estados. Además existen tribunales independientes sujetos a las -- leyes de sus Estados respectivos. Rara vez es posible citar una escala de salarios para un trabajo determinado que sea de aplicación uniforme en toda Australia.

En general los salarios que fijan los tribunales estatales para aprendices están basados sobre porcentajes fijos del salario del trabajador adulto del mismo ramo, aumentando dicho porcentaje por años de experiencia.

La fijación de salarios a personal calificado cubre una gran gama de actividades económicas y de ocupaciones, entre las primeras se pueden citar:

- a) La Ingeniería y la Metalúrgia
- b) La Industria Alimenticia
- c) La Construcción
- d) Transportes y Almacenaje
- e) Comercio al menudeo

Entre los trabajadores calificados hay cerca de 70 - ocupaciones especializadas diferentes, que cubren varias ramas industriales.

BELGICA

Existen comisiones paritarias por sectores que intervienen constantemente en la elaboración de la legislación de trabajo y establecen, en particular, los convenios colectivos que son ratificados frecuentemente por Real Decreto. Hay

aproximadamente 7 comisiones nacionales paritarias establecidas en las ramas de la industria, el comercio, la agricultura y los servicios.

Estas comisiones fijan los salarios mínimos, que están ligados al índice de los precios al por menor. La adaptación de estos salarios con la evolución de la productividad y el crecimiento de la renta nacional se regulan por medio de la renovación de los convenios colectivos.

Los salarios de trabajadores calificados sobrepasan -- los mínimos anteriormente citados y varían según la categoría -- profesional, la capacitación y el sector de actividad.

CANADA

La legislación de trabajo establece la fijación de salarios mínimos provinciales y federales.

Existen salarios mínimos por hora en las diversas provincias en que se encuentra dividido el país. La fijación de carácter provincial se realiza a través de una junta que establece los salarios mínimos provinciales.

Los salarios mínimos de carácter federal cuyo ámbito de aplicación se limita a las empresas y comercios cuya activi--

dad sea internacional o interprovincial o que hubieran sido declarados de interés nacional.

Por medio de la contratación colectiva entre empleados y trabajadores, se establecen los salarios al personal calificado por rama industrial y ocupaciones específicas.

Canadá ha hecho amplios estudios para hacer una clasificación nacional de ocupaciones, que incluye una amplia descripción de actividades de la ocupación.

Las diversas categorías profesionales, comprenden ocupaciones que van desde obreros calificados, empleados de servicios hasta los trabajadores altamente especializados de la Siderurgia o la Electrónica. Para la clasificación y evaluación de los trabajadores especializados, se utiliza la evaluación de -- puestos.

CHECOSLOVAQUIA

Los salarios se pagan a base de tarifas, para fijarlos se sigue el principio de que el salario debe determinarse -- por tres elementos: importancia del puesto, importancia social del trabajo y preparación que tenga la persona concreta que ocupa el puesto. Cabe hacer notar que los ascensos, promociones, etc., se realizan sobre la base de la competencia del trabajador.

Las tarifas de sueldos se fijan por los ministerios respectivos de acuerdo con la unión sindical correspondiente, y son aprobadas por el gobierno a través de su órgano específico que es la Comisión Nacional de Sueldos.

El Ministerio de cada rama establece catálogos de tarifas y de calificaciones del trabajo, con la ayuda de expertos y funcionarios sindicales. Estas tarifas establecen ocho niveles que van de los trabajos más sencillos hasta los más calificados.

En cada categoría existe flexibilidad para el pago, ya que el Director de la empresa, con la aprobación del sindicato, fija los salarios concretos que han de pagarse, siempre dentro del mínimo y el máximo fijado para cada categoría.

Para determinar el sueldo dentro de una categoría, se toma en cuenta la experiencia del trabajador. El sueldo señalado por la tarifa, representa como el 75% ó el 80% de la remuneración del trabajo; el 25% o 20% restante, lo gana el trabajador de acuerdo con su eficiencia, mediante la calificación de méritos.

COSTA RICA

El Consejo Nacional de Salarios es el encargado de fijar los salarios mínimos, dicho consejo está adscrito al Ministerio

rio de Trabajo y Previsión Social su función es recolectar estadísticas de los salarios pagados, establecer un índice del costo de vida, anotar las fluctuaciones del valor de la moneda para determinar su poder adquisitivo.

Se fijan salarios mínimos por industrias, actividades económicas determinadas, abarcando varias provincias y zonas o circunscripciones económicas; las tasas fijadas se aplican a -- los distintos trabajadores de acuerdo con su ocupación dentro -- de la industria o actividad: mecánica, tabacalera, textil, vestido, marítima, transporte, pasca, alimenticia, química, farmacéutica, cervecera, etc.

Todos los salarios mínimos son fijados por el Consejo Nacional de Salarios y puestos en vigor por decreto del Ministro de Trabajo.

FILIPINAS

Los salarios mínimos se fijan con base en la Ley sobre Salarios Mínimos que faculta al Ministerio de Trabajo para nombrar un consejo de salarios para que establezca salarios mínimos.

La misma ley establece tarifas de salarios mínimos pa

ra los trabajadores agrícolas por periodos de tres años y para - los trabajadores no agrícolas durante un lapso de un año.

Los consejos de salarios no pueden recomendar, para - cualquier industria un salario mínimo inferior al fijado por la ley, o menor a los salarios existentes. El ministerio del Trabajo puede aprobar o rechazar las recomendaciones de los consejos pero no le está permitido modificarlas.

Los salarios para personal calificado se fijan a través de la contratación colectiva entre empleadores y trabajadores, por rama industrial y ocupaciones específicas.

FRANCIA

Los salarios se fijan fundamentalmente a través de la contratación colectiva. El estado tiene a su cargo únicamente la fijación del salario mínimo interprofesional garantizado, -- así como el salario mínimo agrícola. Estos salarios se elevan según la variación del costo de la vida (escala móvil), o bien por decisión gubernamental en caso de que las condiciones económicas generales del país hayan mejorado.

En tal función intervienen el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Asuntos Económicos.

Los salarios del personal calificado son consecuencia de la contratación colectiva entre los sindicatos obreros y el gremio de empleadores. Generalmente los salarios menores de -- las diversas ramas de la industria, el comercio y los servicios son superiores al Salario Mínimo Interprofesional Garantizado. Existe un sistema de evaluación de puestos por cada rama industrial, comercial, etc. para los trabajos calificados, por ejemplo: en la industria de la construcción, se emplean escalas que parten de 100 puntos para los trabajadores ordinarios o no calificados que perciben el salario menor dentro de la rama, poco superior al Salario Mínimo Interprofesional Garantizado, en esta forma los puntos aumentan en proporción al grado de calificación.

La contratación colectiva, por medio de comisiones nacionales y regionales por rama de actividad, debe obligatoriamente contener cláusulas concernientes al salario mínimo contractual del obrero o del empleado sin calificación, así como los coeficientes relativos a las diversas categorías profesionales dentro de cada rama de la industria o del comercio.

HOLANDA

En este país los salarios se fijan a través de la con

tratación colectiva en la cual participan los sindicatos de trabajadores y los gremios de empleadores que están organizados en la Fundación del Trabajo y el Colegio Nacional de Intermediarios, en el que interviene el Ministerio de Asuntos Sociales y de la Salud Pública.

Para la determinación de salarios se toman en consideración, además de los estudios presentados por los trabajadores y empleadores, los informes del Consejo Social Económico de la Nación.

Los contratos colectivos de trabajo se someten a la aprobación de la Fundación del Trabajo y se deben remitir al mismo tiempo al Colegio Nacional de Intermediarios.

El Decreto Extraordinario de Relaciones Laborales del 3 de febrero de 1967 hizo factible que el Ministro concediera temporalmente al Colegio Nacional de Intermediarios plena autorización en el campo de la política salarial, en los casos en que la Fundación del Trabajo no preste su cooperación en la ejecución de la política salarial.

Independientemente de que en cada contrato colectivo existen diversas categorías para los trabajos especializados, en la legislación holandesa se contemplan leyes específicas de

protección para ciertos gremios y trabajos profesionales.

ITALIA

Los salarios en Italia se fijan normalmente a través de la contratación colectiva, por conducto de las confederaciones patronales y de trabajadores. Los salarios son establecidos por ramas industriales, por ejemplo, la metal-mecánica, la textil, petrolera, etc.

Todas las empresas estén o no inscritas a las asociaciones sindicales, tienen la obligación de cumplir con los términos del contrato. Esto es semejante al contrato Ley en México.

La escala móvil del salario se estableció en este país desde 1951 por medio de un acuerdo Interconfederal, de Trabajadores, Patronos y Gobierno.

El salario se mueve en relación al aumento del costo de la vida (índice de precios) que recibe el nombre de escala de contingencia.

Una comisión tripartita integrada por representantes (de Gobierno, Patronos y Trabajadores), se reúne cada tres meses para examinar si aumentó o disminuyó el índice del costo de la vida de la nación.

Los aumentos de contingencia se otorgan sobre el salario base establecido en los contratos colectivos.

Las percepciones a trabajadores calificados están contenidas en los contratos colectivos de trabajo, donde se establecen también categorías para obreros calificados, empleados especializados, profesiones y obreros altamente calificados, utilizando el sistema de evaluación de puestos con el método de puntos.

REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA

Los salarios se establecen por medio de contratos colectivos de trabajo entre los gremios de empleadores y trabajadores. Estos contratos deben ser registrados en el Ministerio Federal del Trabajo y Orden Social, quien comprueba que las partes contratantes tengan capacidad jurídica para contraer derechos y obligaciones.

Existe una ley que fija las condiciones mínimas de trabajo, pero en ella no se establece un salario mínimo legal de validez general.

En los contratos colectivos se fijan las cláusulas, sa

salarios y demás prestaciones para los obreros especializados, según la rama de actividad de la empresa.

La excepción la constituye el trabajo a domicilio del cual sí existe una amplia reglamentación en este país.

REINO UNIDO

En este país los salarios se fijan fundamentalmente -- por medio de acuerdos colectivos voluntarios entre empleadores -- y trabajadores. Comprende el establecimiento de cláusulas de -- trabajo que norman las relaciones obrero-patronales y fijan el -- nivel de salarios de aplicación a la mayoría de las empresas de cierta importancia, con base en la Ley de Relaciones Laborales -- aprobada por el parlamento en 1971.

En los contratos colectivos de trabajo se establecen -- diversas categorías, en las cuales quedan incluidos todos los -- trabajadores calificados al servicio de la empresa. Los contratos rigen por rama industrial y por ocupaciones específicas.

En aquellos sectores donde la actividad industrial, comercial y de servicios no es muy importante y es reducido el número de ocupaciones, existen "Consejos Estatutarios" reguladores de salarios que comúnmente se denominan "Consejos de Salarios".

Estos Consejos están integrados por representantes de los patrones y de los obreros con igual número de miembros, así como por 3 miembros independientes, los cuales proponen las remuneraciones para ciertas ocupaciones e industrias. Estas propuestas son llevadas para su consideración al Secretario de Estado - para el Empleo, a quien le corresponde decidir si las ordenanzas y salarios propuestos que tienen fuerza legal; existe asimismo - Juntas de Salarios Agrícolas para Inglaterra, Gales y Escocia.

Los salarios en el sector público, normalmente los establece el Departamento de Administración Pública, a través de - acuerdos con los Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

Con base en la Ley de Conciliación de 1896, la Ley de Tribunales Laborales de 1919 y la Ley de Relaciones Laborales - de 1971 funcionan en el Ministerio de Estado para el Empleo, -- los Servicios de Conciliación y Asesoramiento que ayudan a las partes para que lleguen a un acuerdo.

UNIÓN DE REPUBLICAS SOVIETICAS SOCIALISTAS

En los países de economía planificada, la fijación de salarios mínimos, constituye parte integrante y punto de partida del sistema de salarios para toda la industria, el sistema -

de salarios a su vez está íntimamente relacionado con el logro - de una gran variedad de objetivos planificados.

Existe un salario mínimo nacional aplicable a los trabajadores que no están amparados por los mínimos superiores basados en criterios regionales, profesionales, en las condiciones de trabajo o en la importancia nacional de una industria particular.

Hay también diferencias salariales por ocupaciones que exigen distintos grados de calificación, responsabilidad y resistencia, ésta es una característica de la URSS y otros países en Europa Oriental, que han fijado, no sólo salarios mínimos para los trabajadores no calificados, sino escalas graduales de salarios, a menudo diferentes según las industrias y las regiones.

En la URSS, la decisión sobre salarios y sueldos, comprendidas sus formas de pago y la adopción de normas al respecto, así como la fijación de las tasas efectivas de salarios, corresponden a las Comisiones Estatales de Trabajo y Salarios.

SUECIA

Los salarios se fijan a través de la contratación colectiva en la cual participan las Federaciones de Trabajadores - organizados de Suecia, la Confederación Patronal de Empleadores

y Conciliadores del Ministerio de Asuntos Sociales, Trabajo y -
Vivienda.

La finalidad de los convenios colectivos es estable--
cer un convenio nacional entre una federación sindical y una --
organización patronal, dentro de una rama industrial determina-
da. Estas convenciones suelen tener aplicación general, aún en
tre las empresas que no están afiliadas a la organización, en -
virtud de que las organizaciones locales firman convenios simi-
lares. Un convenio sindical firmado por una empresa obliga apli-
car las mismas cláusulas y prerrogativas aún a los obreros no -
sindicalizados del establecimiento.

La Ley de Convenios Colectivos de 1928 determina que -
las partes están obligadas a mantener la paz laboral mientras di-
ra un convenio colectivo de trabajo. Cuando sucede algún con- -
flicto debe resolverse mediante negociación, arbitraje o fallo -
del tribunal, siendo el Tribunal del Trabajo quien tiene compe--
tencia exclusiva para estos casos.

Si bien es cierto que existe plena libertad para que -
las partes contratantes lleguen a un acuerdo sobre salarios, am-
bas partes deben tomar en consideración el informe sobre la si--
tuación económica del Ministerio de Hacienda y muy especialmente
el del Instituto Nacional de Investigación Económica, informa--

ción que contiene estimaciones sobre aumentos en los ingresos y la situación de la economía.

La política laboral está a cargo de la Dirección Nacional del Mercado de Trabajo que pone en práctica las directrices ordenadas por el Gobierno y el parlamento dentro del marco de la política económica general del país. Esta dirección se integra por 11 miembros nombrados por el Gobierno, 3 a proposición de la Confederación Patronal Sueca, 3 propuestos por la Confederación General de Trabajadores de Suecia, 2 por la Confederación General de Funcionarios y Empleados y uno por la Confederación Sindical de Universitarios de Suecia; de los dos miembros restantes, uno representa la mano de obra femenina y el otro el sector de la agricultura.

El Ministro de Hacienda somete el presupuesto fiscal al Parlamento en el cual examina las condiciones de estabilidad de la economía y sugiere llegado el caso las limitaciones a una alza de salarios. Se toma en consideración también el efecto que un alza de salarios puede tener sobre el Comercio Exterior y la balanza de pagos, ya que la economía sueca, depende en gran medida, del comercio exterior.

Existe una legislación reguladora de las relaciones laborales que fue aprobada desde 1928, como "La Ley de Conven--

ciones Colectivas y la Ley Instauradora del Tribunal del Trabajo". Este último está integrado por 7 miembros, 2 de los cuales son nombrados a proposición de los obreros, 2 a proposición de los patronos y 3 son neutrales.

En el sector público, el estado se haya representado en las negociaciones salariales por la Dirección de Acuerdos colectivos de Trabajo del Estado, la cual negocia los salarios con los Sindicatos de Trabajadores.

Los salarios a personal calificado se establecen por categorías profesionales y rama industrial. Existiendo diversas categorías profesionales.

CAPITULO III

SALARIOS MINIMOS EN MEXICO

El salario mínimo en México tiene su origen legislativo en la Constitución Política de 1917. En el artículo 123 en sus fracciones VI y IX se plasmó por primera vez el concepto de salario mínimo de la manera siguiente:

"El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia".

"Su fijación se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado". 5

De la redacción constitucional se desprende que la intención fue la de establecer un salario de garantía a fin de asegurar al trabajador la satisfacción de necesidades de la vida diaria que pudieran considerarse como normales, su educación y sus placeres: tanto para él, como para los miembros de su familia.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se incluyó en el

artículo 99 una definición de salario mínimo que copiaba casi a la letra el texto Constitucional; adicionándolo con el requisito de que en la fijación de este tipo de retribución también habría de tenerse en cuenta la posibilidad de que el trabajador contara con "los recursos necesarios para su subsistencia, durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario". 6

En este primer ordenamiento jurídico laboral de aplicación federal de nuestro país o sea la ley de 1931, se consiguió el procedimiento que habría de seguirse para la fijación de los salarios mínimos, al asignar la responsabilidad en su Artículo 414 a las Comisiones Especiales que se formarían en cada municipio, con un número igual de representantes de los trabajadores y los patrones (que no podía ser menor de dos por cada parte); y uno de la autoridad municipal, quien fungía como Presidente. Para la determinación del salario, las comisiones estaban obligadas a recabar datos e informes sobre:

- Costo de la Vida.
- Presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador. (A este respecto es importante hacer notar que el Artículo 99 se refería a necesidades "normales" y no mínimas).
- Condiciones económicas de los mercados; y

- Los demás datos que se considerarán necesarios.

Las autoridades, las empresas, negociaciones, industrias, cámaras de comercio, mineras, agrícolas, industriales, etc. (según el texto del Artículo 417), estaban obligadas a su ministrar informes relacionados con la determinación del salario mínimo, que solicitaran las comisiones especiales.

La única función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje era la de vigilar la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales. Después de la reforma a la Constitución del año de 1933, la actividad de las Comisiones quedó subordinada a la autoridad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social - en 1941, en México, "debido a la situación de atraso agrícola, a la poca pujanza industrial y al nivel de vida de las grandes masas, el sistema de fijar salarios debía ser en extremo claro y preciso, encaminado principalmente a mejorar el nivel de vida de las clases más pobres, sin que por el momento pudiera entrar en juego otra serie de factores, que si bien harían que el sistema del salario mínimo fuera más ambicioso y potente, - resultarían en extremo difíciles de aplicar". 7

Consideraciones tales como la productividad del obra

ro o la capacidad de pago de la empresa quedaban eliminadas o eran dejadas a la contratación colectiva. Lo fijado es, más - que un "salario mínimo", un "salario vital"; lo que se trata - de determinar no es, desde el punto de vista económico, cuánto es lo justo que se debe pagar como mínimo a un obrero en razón de su papel en la empresa y de la utilización de su fuerza de trabajo por parte de ésta; sino más bien cuánto es lo que debe pagarse para que el trabajador pueda vivir razonablemente.

El sistema, a pesar de los buenos deseos de sus autores, adolecía de una serie de limitaciones que tuvieron como - consecuencia su parcial, sino, total fracaso; ya que las comisiones frecuentemente no se integraban y cuando lo hacían carecían de elementos y de la preparación técnica necesaria para - realizar estudios económicos. Además, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en muchos casos, terminaba decidiendo en forma transaccional que ninguna relación tenía con las bases a tomarse en cuenta para la fijación. Esto sin entrar en detalles de las presiones que se ejercían por las partes involucradas.

Quizás algunas de estas consideraciones fueron las - que determinaron que, en el año de 1961 se hicieron mediante - iniciativas de reformas a la Constitución y a la Ley Federal - del Trabajo una modificación substancial a la forma de fijar - los salarios mínimos en el país.

Con el objeto de dar una idea más clara del pensamiento que motivó tales cambios, a continuación se transcribe la parte conducente de la Exposición de Motivos de esta Reforma: "Los salarios mínimos son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social. Su fijación por municipios, conforme al sistema actual, se ha revelado insuficiente y defectuoso; la división de los estados de la Federación en municipios obedeció a razones históricas y políticas que en la mayoría de los casos no guardan relación alguna con la solución de los problemas de trabajo y, consecuentemente, no pueden servir de fundamento para una determinación razonable y justa de los salarios mínimos, que aseguren al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de sus necesidades, tanto materiales, como sociales, culturales y de educación de sus hijos. El crecimiento económico del país no ha respetado, ni podría respetar, la división municipal, habiéndose integrado, por el contrario, zonas económicas que frecuentemente se extienden a dos o más municipios y aún a distintas entidades federativas. Por otra parte, el desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra, que requiere una consideración adecuada para estimularla, mediante la asignación de salarios mínimos profesionales que guarden relación con las capacidades y destreza del trabajador y cuya función primordial consistirá -

en elevarse sobre los salarios mínimos generales, siendo susceptibles de mejorarse por la contratación colectiva del trabajo". 8

"La modificación de la base para la determinación de los salarios mínimos, presupone la creación de nuevos órganos-encargados de fijarlos, proponiéndose, para tal efecto: una Comisión Nacional que funcionará permanentemente, única que, de acuerdo con la Constitución procederá a la demarcación de las zonas económicas y a efectuar los estudios necesarios para conocer las necesidades de los trabajadores y las condiciones sociales y económicas de la República y Comisiones Regionales que le estarán subordinadas. La ley reglamentaria determinará la manera como deben integrarse tales cuerpos y la participación que en ellos corresponda a las autoridades locales". 9

El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo que se encuentra en vigor señala que "salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo" 10 asimismo, establece que el "salario mínimo 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". 11

El artículo 562 explica que el aspecto material se refiere a la habitación, el manejo de casa, la alimentación, el vestido y el transporte; los de carácter social y cultural, a la asistencia a espectáculos, práctica de los deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y por último, la educación de los hijos.

La fracción VI del artículo 123 Constitucional en su párrafo tercero expresa que: "los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades". 12 La interpretación de este precepto suscita una interrogante -- principal: que consiste en la pregunta relativa a lo que debe entenderse por necesidades del trabajador del campo. En términos generales podría decirse que son las mismas de los demás -- trabajadores, no obstante esto, resulta innegable que el campo proporciona ciertos elementos que aligeran o agravan el costo de la vida.

En la fijación de los salarios mínimos del campo las comisiones deberán analizar cuáles de los renglones se satisfacen con un ingreso menor o mayor y en qué medida el campo proporciona elementos que como se ha expresado anteriormente aligeran o gravan el costo de la vida; lo que no han hecho hasta la fecha.

La misma fracción del artículo 123 constitucional establece a partir de la reforma de 1961, además de los salarios mínimos generales y para trabajos del campo, los salarios mínimos profesionales y señala que éstos se fijarán en ramas de la industria y del comercio, profesiones, oficios y trabajos especiales, tomando en consideración las condiciones de las ramas de la industria y del comercio, además de otros elementos que se consideran para los salarios mínimos generales.

La mencionada fracción VI del artículo 123 Constitucional concibió los salarios mínimos profesionales como un salario que se elevaría sobre los elementos de los salarios mínimos generales para considerar las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Se considera que los salarios mínimos profesionales son la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama de la industria, -- del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Desde luego, el salario mínimo profesional debe elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión.

Los salarios mínimos profesionales usan como justificación de que las necesidades de los hombres crecen a medida -

que se eleva su condición social. Los trabajadores de salario mínimo general son aquéllos que desempeñan los trabajos de menor categoría, de donde se sigue que son los que tienen necesidades menores en algunos renglones, como son el caso del vestido, o la asistencia a escuelas de capacitación, situaciones -- que difieren en los trabajadores de salario mínimo profesional.

CAPITULO IV

PROCEDIMIENTOS PARA LA FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS GENERALES EN MEXICO

La Ley Federal del Trabajo no solamente ordena los diversos elementos que los factores de la producción y el Gobierno deben de tomar en cuenta para las fijaciones de los salarios mínimos; establece además los procedimientos específicos que deben seguir tanto la Comisión Nacional, como las Comisiones Regionales para poder llegar a las resoluciones que fijan los salarios mínimos.

Las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional, -- que fijan en primera y última instancia respectivamente, los salarios correspondientes a cada zona, se basan para la fijación de los salarios mínimos generales, tanto en las apreciaciones particulares de los representantes de cada sector, como en diversos elementos de información de carácter objetivo que, de acuerdo con la fracción IV del artículo 562 de la Ley Federal del Trabajo, la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos debe proveerles en un informe especial que elabora en ocasión de cada fijación.

El informe contiene las investigaciones y encuestas realizadas no solamente por la propia Comisión Nacional, sino por otras dependencias del Gobierno Federales, Estatales y particulares de conformidad con la fracción II del artículo 562 - de la ley de la materia y debe de acuerdo con lo que dispone - la fracción I del mismo artículo de la ley, permitir la apreciación de los siguientes aspectos:

1°.- Las condiciones económicas generales del país y de cada una de las zonas económicas en que se ha dividido el territorio nacional con este propósito.

2°.- La clasificación de las actividades de cada una de las zonas económicas.

3°.- El costo de la vida por familia.

4°.- El presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de la familia de un trabajador en los términos señalados por la constitución y por la ley.

5°.- Las condiciones económicas de los mercados consumidores.

La forma práctica en que estos aspectos son considerados es la siguiente:

El elemento básico que se toma en cuenta para la fijación de los salarios está constituido por el costo de la vida, medido en forma indirecta a través de los indicadores del movimiento de los precios. Dicho en otras palabras, el interés primario radica en una protección mínima del poder de compra de los trabajadores que están sujetos a estos salarios.

Un segundo elemento está constituido por el presupuesto de satisfactores a que se refiere la Ley que consiste del conjunto de bienes y servicios que permiten la satisfacción de las necesidades básicas de un trabajador y de su familia en el orden material, social y cultural.

El tercer elemento que se toma en cuenta para la fijación de los salarios mínimos es el resultado de la apreciación conjunta de trabajadores, empleadores y gobierno de las condiciones económicas generales del país, de las de cada zona en particular, de la estructura de las actividades que se realiza en cada una de ellas y de los comportamientos de los mercados de consumo, con objeto de fijar un porcentaje por encima del indicado por el índice en beneficio del trabajador.

Diversos indicadores del movimiento de los precios - elaborados por diferentes instituciones con metodologías distintas, sirven de base para determinar el deterioro del poder-

adquisitivo que han sufrido grupos de personas sujetos a salario mínimo, a saber:

1.- Índice de precios al mayoreo que se refiere en todos los casos a la ciudad de México y es elaborado por el Banco de México, S.A. y por la Dirección General de Estadística. Su carácter de indicador general del movimiento de los precios, presenta no solamente inconvenientes derivados de su alcance geográfico, sino que refleja movimientos que ocurren en las etapas primarias de comercialización de los bienes, mismas que son ajenas al comportamiento de los precios de bienes y servicios que consumen los trabajadores.

2.- Índice de precios al consumidor. Este tiende a reflejar los cambios de precios que ocurren en los mercados a los que acuden la gran masa de la población consumidora. En este caso se dispone básicamente de los siguientes índices:

2.1.- El Índice del Costo de la Vida obrera en la ciudad de México. Base 1939 = 100, cuya institución elaboradora es la Dirección General de Estadística de la Secretaría de Industria y Comercio.

2.2.- El Índice Nacional de Precios al Consumidor, Base 1968 = 100, que es elaborado por el Banco de México, S.A.

Y,

2.3.- El Índice de Precios al Menudeo de artículos - de Consumo Popular. Base 1965 = 100, cuya institución elaboradora es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

2.1.- Independientemente de otras deficiencias relacionadas con su estructura, el índice citado en primer término se refiere solamente a la ciudad de México y ésto constituye - una limitación importante para su eventual utilización en la - determinación de los salarios mínimos que se establecen en todo el país.

De esta forma, la atención de la Dirección Técnica - de la Comisión Nacional se basa primordialmente en los dos indicadores restantes, cuyas características fundamentales son - las siguientes:

2.2.- Índice Nacional de Precios al Consumidor del -- Banco de México. Base 1968, = 100; para la selección de artículos y la determinación de la estructura de las ponderaciones se basó en una encuesta de ingresos y egresos familiares realizada en 1963, la cual tuvo un alcance total de 5,070 hogares.

El índice se elabora con base en la información obtenida en 7 ciudades que son: Ciudad de México, Ciudad Juárez, - Mexicali, Monterrey, Guadalajara, Morelia y Mérida, cuyo peso-

relativo es medido en términos de su población total. La estructura de las ponderaciones de los diversos subíndices de artículos o servicios para el cálculo del índice es la siguiente: 14

CONCEPTO	PONDERACION
INDICE GENERAL	100.00
A. CLASIFICACION POR OBJETO DEL GASTO	
I. Alimentos, bebidas y tabaco	43.5
II. Prendas de vestir, calzado y accesorios	9.5
III. Arriendos brutos, combustibles y alumbrado	13.1
IV. Muebles, accesorios, enseres domésticos y cuidado de la casa	5.7
V. Servicios médicos y conservación de la salud	3.3
VI. Transportes y Comunicaciones	8.9
VII. Educación, esparcimiento y diversiones	13.7
VIII. Otros bienes y servicios	2.8

2.3.- Índice de Precios al Menudeo de Artículos de Consumo Popular de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos Base 1965, está referido al costo de la vida de la clase trabajadora sujeta a salario mínimo.

Su elaboración que se realiza bimestralmente cubre - cada una de las zonas económicas en que se ha dividido el país para fines de fijación de salarios mínimos y se obtiene mediante la información de precios recabada por la Dirección General de Estadística de la Secretaría de Industria y Comercio con base en un cuestionario diseñado en forma conjunta.

La recolección de precios se realiza sobre la base de una canasta de satisfactores compuesta por 65 artículos y servicios de clase corriente popular, representativos de los que consumían en 1965 familias de trabajadores con ingresos comparables al salario mínimo, y que en ese año se determinó que representaban más del 80% del gasto familiar de este estrato social. La distribución de dichos artículos y servicios se encuentra contenida en los siguientes cinco subíndices: alimentación, (28 artículos), telas y ropa (21), renta de casa (1), calefacción y alumbrado (7) y varios (8).

Ahora bien, la recolección de precios de estos artículos y servicios se realiza directamente en mercados, tiendas o establecimientos populares dedicados al comercio al menudeo y que están ubicados en áreas populares de 130 localidades del país, donde habitan predominantemente trabajadores con ingresos comparables al salario mínimo.

Las ponderaciones que sirven de base para el cálculo del índice se obtuvieron de una encuesta sobre gastos familiares realizada durante el tercer trimestre de 1965, la cual -- abarcó a 2,000 familias de trabajadores con ingresos comparables al salario mínimo, distribuidas en las 111 zonas económicas en las que inicialmente se dividió el país para fines de fijación de salarios mínimos.

Las ponderaciones, o sea el porcentaje de gasto asignado a cada subíndice del gasto total familiar, que se utilizan para la elaboración de este índice son las siguientes: 15

CIUDADES	SUMA	ALIMEN TACION	TELAS y ROPA	RENTA DE CASA	CALEFAC- CION Y A LUMBRADO	VARIOS
Cd. de México	100.00	54.73	13.46	15.96	4.68	11.17
Cd. Juárez	100.00	56.74	13.32	13.52	5.55	10.87
Mexicali	100.00	54.99	14.08	14.08	6.23	10.62
Monterrey	100.00	55.27	13.64	15.14	5.00	10.95
Guadalajara	100.00	57.17	12.48	14.10	5.34	10.91
Morelia	100.00	58.25	11.20	16.68	5.01	8.86
Mérida	100.00	56.19	12.10	14.66	6.63	10.42
Promedio simple	100.00	56.19	12.90	14.88	5.49	10.54

Recientemente y debido a diversas dificultades consistentes por una parte en la tardanza de la Dirección General de Estadística y por otra las dificultades técnicas y económicas para recabar información en todas las zonas actualmente se está haciendo una reforma por parte de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para recabar directamente la información en 58 plazas que son las de mayor influencia en el país.

Con base en este índice se puede detectar el movimiento de los precios observado mediante el cálculo de los incrementos porcentuales ocurridos.

La información se complementa además con otros datos económicos y censales pero generalmente éstos tienen el problema de no ser actualizados.

CAPITULO V

METODO PARA LA FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS
PROFESIONALES EN MEXICO

Los salarios mínimos profesionales siguen un procedimiento de fijación radicalmente distinto; pues requiere de investigaciones para poder precisar las características del puesto u ocupación específica a la que habrá de fijarse un salario de esta naturaleza y de evaluaciones de acuerdo a un manual de calificación con objeto de establecer los porcentajes de diferencia que deben de existir entre un salario mínimo profesional cualquiera y un salario mínimo general en base a las calificaciones del puesto en cuestión.

El procedimiento que se sigue es el siguiente:

En primer término se hace una selección preliminar de los oficios, trabajos y profesiones propuestos por los sectores, por el director técnico o por el Consejo de Representantes.

Una vez hecha esta selección se realizan dos encuestas directamente en los establecimientos industriales, comerciales o de servicios, según el caso.

La primera encuesta tiene por objeto observar la actividad en cuestión y obtener de los propios trabajadores y -- del personal de la empresa una descripción del puesto con los datos necesarios para posteriormente proceder a una evaluación del mismo.

La finalidad de esta investigación es determinar para cada oficio las características de las actividades normales que desempeñan los trabajadores que se dedican a la tarea investigada.

Para poder captar información existe un cuestionario diseñado con el fin de conocer las actividades principales y secundarias de cada ocupación investigada, así como la especificación de actividades, conocimientos y habilidades. (Anexo 1)

La segunda encuesta realizada también a través de un cuestionario, tiene por finalidad la de conocer los salarios -- que se pagan efectivamente al puesto en cuestión, las modalidades de trabajo, la duración de la jornada, las prestaciones y otros aspectos. (Anexo 2)

El tamaño de la muestra seleccionada a la que se -- aplican los dos cuestionarios varía entre 40 y 100 casos para cada una de las ocupaciones investigadas.

Antes de la modificación del artículo 95 de la Ley - Federal del Trabajo se realizaban estimaciones del número de - trabajadores de cada puesto, para cada una de las zonas en las que se pretendía fijar el salario mínimo profesional y se ha-- cía una investigación sobre la contratación colectiva en las - juntas de conciliación y arbitraje.

Con la información levantada en las encuestas, la Di-- rección Técnica, con el auxilio del Centro Nacional de Produc-- tividad, elabora las definiciones y evaluaciones de los pues-- tos.

Las descripciones se confrontan con los de la Organi-- zación Internacional del Trabajo, con las existentes en otros-- países en los que hay diccionarios de títulos ocupacionales o-- con los obtenidos por investigaciones hechas en el país.

Para poder realizar la evaluación se utiliza un ma-- nual especialmente diseñado y que toma en consideración los si-- guientes factores: Habilidad, esfuerzo, responsabilidad y con-- diciones de trabajo. En el que la evaluación se realiza por - medio de puntuación. (Anexo 3)

Como ejemplo podemos transcribir como queda la defi-- nición una vez evaluada de acuerdo al manual.

Designación del oficio o trabajo especial: RECEPCIONISTA EN GENERAL.

Descripción de actividades: Se entiende como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden, recibe a las personas que llegan a un establecimiento, se entera de lo que desea el visitante, le proporciona la información requerida, lo anuncia y/o conduce ante la persona indicada. Atiende las llamadas telefónicas, toma y pasa recados, lleva registros de visitantes y normalmente tiene asignadas otras labores de oficina, tales como: recibir correspondencia y documentos a revisión, escribir a máquina y puede realizar otras labores simples de oficina.

Factores	Valoración		Justificación de la Valoración atribuida a los factores.
	Grados	Puntos	
Instrucción	2°	8	Instrucción primaria o un - equivalente.
Experiencia	2°	6	De 6 meses a un año.
Iniciativa y habilidad	3°	6	Se exige iniciativa y tacto para tratar al público.
Esfuerzo físico	1°	2	Ligero.
Esfuerzo mental y visual	2°	5	El trabajo requiere concentración frecuente.
Responsabilidad - por manejo de maquinaria y equipo	1°	4	Manejo de equipo sencillo - de oficina.

Factores	Valoración		Justificación de la Valoración atribuida a los factores.
	Grados	Puntos.	
Responsabilidad - por manejo de materiales, artículos en proceso y valores.	-	-	- - -
Responsabilidad - por la seguridad de otros.	1°	2	Basta un cuidado razonable en la ejecución del trabajo.
Responsabilidad - por relaciones con los demás.	4°	8	Trata con el público constantemente.
Medio ambiente	1°	1	Limpio.
Riesgos	1°	2	Ordinario
TOTAL DE PUNTOS		44	Categoría Profesional

La metodología que se sigue para fijar el monto de los salarios mínimos profesionales es la siguiente:

1.- El total de puntos corresponde a un porcentaje por encima del salario mínimo general de la zona.

Al salario de menor calificación fijado que es el manejador de gallineros de tipo moderno le corresponde un porcentaje de 25% por encima del salario mínimo general de la zona - y tiene como total de su evaluación 36 puntos. Este porcentaje fue fijado mediante negociación con objeto de permitir que al salario mínimo profesional se le descuentaran impuestos y seguro social.

El salario de mayor calificación es el de la enfermera titulada; este oficio tiene como resultado de su evaluación el total de 95 puntos y le corresponde un porcentaje de 65% - por encima del salario mínimo.

Por lo que para obtener el valor del punto se saca - la diferencia en puntos entre el oficio de más alta calificación y el de menos calificación, esta diferencia es de 59 puntos; el mismo procedimiento se sigue con respecto a los porcentajes y el resultado de restar 25% de 65% es 40%.

Para obtener el valor por punto es necesario dividir el resultado obtenido de los porcentajes o sea 40% entre el número de puntos que corresponden a este porcentaje o sea 59 puntos, con esta operación obtenemos el valor por punto que es - .6779%.

2.- El porcentaje de 25% por encima del salario mínimo general como ya se dijo es un porcentaje negociado y sin relación con el número de puntos que corresponden al oficio, todos los salarios mínimos profesionales parten de ese porcentaje del 25%, al que se le suma además el porcentaje que resulta de multiplicar .6779% por número de puntos que excede a 36 que son los que corresponden al porcentaje base de 25%. De la suma de estos dos porcentajes se obtiene el total que corresponde a ese salario mínimo profesional en porcentaje por encima - del salario mínimo general de la zona.

**PROCEDIMIENTO DE CALCULO PARA FIJAR SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES
DE NUEVOS OFICIOS Y TRABAJOS ESPECIALES**

Manejador de gallineros de tipo moderno.	Enfermera titulada (consecutiva - completa).	Porcentajes por arriba del salario mínimo general de la zona.		Diferencia de puntos	Diferencia de porcentajes	Cociente	Porcentaje constante base
						$\frac{Y_2 - Y_1}{X_2 - X_1}$	
X_1	X_2	Y_1	Y_2	$X_2 - X_1$	$Y_2 - Y_1$	b	a
36	95	25	65	59	40	0.6779	25%
<p align="center">Fórmula Aplicada</p> <p align="center">$Y = a + bx$</p> <p align="center">$Y = (25\% + 0.6779 X) \text{ S.M.G.}$</p>							
<p>Y = Salario mínimo profesional.</p> <p>X = Diferencia de puntos con el oficio de menor calificación.</p> <p>b = Valor de cada punto de calificación.</p> <p>a = Porcentaje constante base correspondiente a el oficio de menor calificación.</p> <p>X_1 = Valor en puntos del oficio de menor calificación.</p> <p>X_2 = Valor en puntos del oficio de mayor calificación.</p> <p>Y_1 = Porcentaje arriba del salario mínimo general del oficio de menor calificación.</p> <p>Y_2 = Porcentaje arriba del salario mínimo general del oficio de mayor calificación.</p>							
<p>SMG= Salario Mínimo General.</p>							

Ejemplo:

Salario Mínimo de Recepcionista = 44 puntos

Diferencia entre el número de la recepcionista y el oficio de menor calificación = 44 - 36 = 8

Aplicando la fórmula

$Y = 25\% + 0.6779 \times 8 = 25\% + 5.4232 = 30.4\%$ porcentaje arriba del salario mínimo general de la zona.

ANEXO 1

CUESTIONARIO CON PROPOSITOS DE EVALUACION Y
DESCRIPCION DE ACTIVIDADES

Nombre del oficio, profesión o trabajo especial

(3-4)

Zona económica núm. -----

(5-7)

Localidad _____

Entidad Federativa _____

(8-9)

Nombre del establecimiento o razón social

Dirección del establecimiento _____

Calle

Número

Colonia

Teléfono

Zona Postal

Actividad principal de la empresa _____

DATOS DE LA EMPRESA (Obtónganse del personal directivo de ésta.)

1. Personal total ocupado en la empresa (10-13)

2. Número total de trabajadores de la ocupación investigada con base en la última nómina (14-16)

2a. ¿Cuántos son permanentes? (17-19)

2b. ¿Cuántos son eventuales? (20-22)

3. ¿Cuántos de éstos trabajadores del - (23-25)
oficio son maestros o supervisores?
4. ¿Existen diferentes categorías entre
los trabajadores de este oficio en
la empresa, excluyendo a maestros y
supervisores?
- | | |
|----|--------------|
| SI | 1 |
| NO | 2 (Pase a 6) |
- 26

4a. ¿Me podría decir cuáles son, de mayor a menor calificación?

DATOS DEL TRABAJADOR

5. ¿Cuál es su categoría entre las personas que realizan su oficio en esta em-
presa? _____

6. ¿En esta empresa trabaja usted por un sueldo fijo, a destajo, por comisión
o por otro sistema de pago?

- | | |
|----------------------|--------------------|
| A sueldo fijo | 1 |
| A destajo o comisión | 2 (Pase a 10) |
| Otro sistema de pago | 3 (Pase a 13) (27) |

7. ¿Cuánto es su salario sin descuentos? _____ pesos

8. ¿Cada cuándo?

Diario

Semanal

Decenal

Quincenal

Mensual

Otro

(28-30)

Especifique _____

9. ¿Le pagan el séptimo día?

SI

1

(pase a

NO

2

(31)

10. ¿Cuánto gana en promedio diario?

(32-34)

11. ¿Tiene un salario diario de garantía?

SI

1

NO

2 (Pase a

(35)

11a. ¿Cuánto es su salario diario de garantía?

(36-38)

12. ¿En el destajo o comisión está incluido el séptimo día?

SI

1

(Pase a

NO

2

(39)

ACTIVIDADES ESPORADICAS O SECUNDARIAS _____

I. INSTRUCCION Y ADIESTRAMIENTO REQUERIDO O EXIGIDO POR LA EMPRESA

15. ¿Qué grado de estudios le exigió la empresa para desempeñar su oficio?

a. Ninguno		00
b. Leer y escribir, sumar y restar enteros		03
c. Primaria		08
d. Secundaria		
	Primero	10
	Segundo	13
	Tercero	16

e. Preparatoria, vocacional o estudios profesionales que incluyen hasta 3 años de estudio.

Primero 21

Segundo 27

Tercero 33

(43-44)

f. Otros cursos de especialización. Describalos

16. ¿Qué conocimientos del oficio le exigió la empresa para ocupar su puesto?

a. Conocimientos elementales del oficio o especialidad, suficientes para seguir instrucciones simples. 03

b. Conocimientos medios del oficio o especialidad, por ejemplo, conocimientos suficientes para utilizar instrumentos como regla graduada, hacer cálculos simples, etc. 08

c. Amplios conocimientos del oficio o especialidad, por ejemplo, utilizar medidas de precisión de tipo milimétrico, cálculos complicados, etc. 16
(45-46)

II EXPERIENCIA

17. ¿Qué tiempo de experiencia se requiere para ocupar el puesto? (previa y en el puesto mismo)

a. Hasta 6 meses 03

b. De más de 6 meses a 1 año	06
c. De más de 1 año a 2	11
d. De más de 2 años a 3	16
e. De más de 3 años a 4	21
f. De más de 4 años	21

(47-48)

III.- INICIATIVA Y HABILIDAD

18. Complejidad

a. ¿Ejecuta usted labores de rutina con operaciones sencillas en que le dicen a usted exactamente lo que debe hacer?

SI 02

NO 0

b. ¿Opera usted alguna máquina de oficina o taller en trabajos un tanto variados, bajo supervisión normal?

SI 04

NO 0

c. ¿Ejecuta usted trabajos semirrutinarios con cierta libertad para tomar decisiones, bajo supervisión normal con instrucciones generales?

SI 06

NO 0

d. ¿Su trabajo requiere la aplicación de numerosas reglas o procedimientos, juicio y buena memoria en trabajos diversos?

SI	10
NO	0
	(49-50)

19. Órdenes

a. ¿En qué forma recibe las órdenes?

Verbales	1
Por escrito	2
Con demostraciones	3
Con planos y diseños	4
	(51)

b. ¿Da usted órdenes?

SI	1	NO	2	(Pase a 20)	(52)
----	---	----	---	-------------	------

c. ¿En qué forma da las órdenes?

Verbales	1
Por escrito	2
Con demostraciones	3
Con planos y diseños	4
	(53)

IV. ESFUERZO

20. Esfuerzo físico requerido para efectuar el trabajo

a. ¿Su trabajo requiere poco esfuerzo para manejar objetos ligeros de menos de 5 Kgs.?

SI

2

NO

0

b. ¿Su trabajo requiere esporádicamente esfuerzos superiores a 5 Kgs.

SI

5

NO

0

c. ¿Su trabajo requiere esfuerzo continuo manejando materiales pesados de más de 5 Kgs., en labores rudas?

SI

8

NO

0

(54)

21.- Esfuerzo mental y visual

a. ¿Requiere usted poco esfuerzo mental y visual porque su trabajo es casi automático o sólo precisa atención a intervalos largos?

SI

3

NO

0

b. ¿Requiere usted concentración frecuente por ser su trabajo variado y consistir en operaciones que demandan vigilancia constante?

SI

5

NO

0

c. ¿Su trabajo es muy variado y requiere concen--
tración intensa en la solución de problemas -
difíciles y complicados?

SI 8

NO 0

(55)

V. RESPONSABILIDAD

22. Responsabilidad por manejo de maquinaria y equipo

a. ¿Maneja usted maquinaria y equipo simples, de -
operación manual?

SI 4

NO 0

b. ¿Maneja usted maquinaria y equipo impulsados -
por energía eléctrica, de vapor, vehículos de
motor, etc.?

SI 8

NO 0

(56)

23.- Responsabilidad por manejo de materiales, artículos
en proceso y valores

a. ¿Es usted responsable de las materias primas y de
la calidad de los artículos en proceso que maneja?

SI 3

NO 0

b. ¿Es usted responsable por el manejo de dinero en
efectivo o valores?

SI 5

NO 0
(57)

24. Responsabilidad por la seguridad de otros

a. ¿Basta un cuidado razonable en la ejecución de su trabajo para evitar daños a otras personas, y los accidentes serían de poca importancia?

SI 2

NO 0

b. ¿Es necesario cumplir con las reglas de seguridad establecidas para evitar accidentes a -- otras personas que implican pérdidas de tiempo al lesionado?

SI 4

NO 0

c. ¿Se necesita un cuidado constante para evitarle a otras personas lesiones serias?

SI 6

NO 0

d. ¿La seguridad de otras personas depende de que usted realice su trabajo en la forma correcta y la falta de cuidado puede ocasionar accidentes fatales?

SI 8

NO 0

(58)

25. Responsabilidad por relaciones con los demás

a. ¿Mantiene únicamente relaciones con sus compañeros de trabajo y con sus jefes para recibir instrucciones?

SI 2

	NO	0
b. ¿Supervisa ayudantes y esporádicamente trata - al público?	SI	4
	NO	0
c. ¿Mantiene relaciones con gente de fuera de la empresa para obtener y proporcionar datos re- lacionados con su trabajo?	SI	6
	NO	0
d. ¿Trata con el público directa y constantemente?	SI	8
	NO	0

(59)

VI. CONDICIONES DE TRABAJO

26. Condiciones en que el trabajador lleva a cabo el trabajo

a. ¿Su trabajo es limpio?	SI	1	NO	0
b. ¿Su trabajo es algo sucio?	SI	3	NO	0
c. ¿Su trabajo es sucio?	SI	6	NO	0

(60)

d. ¿En su trabajo se encuentra expuesto a los siguientes elementos?	NADA	NORMAL	MUCHO
Polvo			

NADA

NORMAL

MUCHO

Frío

Ruido

Vibración

Humedad

Iluminación deficiente

Ventilación deficiente

Cambios repentinos de
temperatura

Otros

(61)

1

3

6

Especifique _____

DATOS DEL ENTREVISTADOR

Nombre _____

Domicilio _____

Profesión u ocupación _____

DATOS DEL SUPERVISOR

Nombre _____

Domicilio _____

Lugar y fecha _____

ANEXO 2

ENCUESTA SOBRE SALARIOS EFECTIVAMENTE PAGADOS
EN PROFESIONES, OFICIOS Y TRABAJOS ESPECIALES

Nombre del oficio, profesión o trabajo especial

(3-4)

Zona económica núm. - - - - -

(5-7)

Localidad _____

Entidad Federativa _____

(8-9)

Nombre del establecimiento o razón social

Dirección del establecimiento _____

Calle

Número

Colonia

Teléfono

Zona Postal

Actividad principal de la empresa _____

DATOS DE LA EMPRESA (Obténganse del personal directivo de ésta)

1. Personal total ocupado en la empresa (10-13)

2. Número total de trabajadores de la ocupación
investigada con base en la última nómina (14-16)

2a. ¿Cuántos son permanentes? (17-19)

2b. ¿Cuántos son eventuales? (20-22)

3. ¿Cuántos de éstos trabajadores del oficio son maestros o supervisores? (23-25)

4. ¿Existen diferentes categorías entre los trabajadores de este oficio en la empresa, excluyendo a maestros y supervisores?

SI 1

NO 2 (Pase a 7)

(26)

4a. ¿Me podría decir cuáles son, de mayor a menor calificación?

5. ¿Cuál es el salario diario de la persona de mayor categoría entre los que realizan el oficio? (sin considerar a maestros y supervisores) (27-29)

DATOS DEL TRABAJADOR

6. ¿Cuál es su categoría entre las personas que realizan su oficio en esta empresa? _____

7. ¿En esta empresa trabaja usted por un sueldo fijo, a destajo, por comisión o por otro sistema de pago?

A sueldo fijo 1

A destajo o comisión 2 (Pase a 11)

Otro sistema de pago 3 (Pase a 17)

8. ¿Cuánto gana usted? _____ pesos

8a. ¿Cada cuándo?

Diario

Semanal

Decenal

Quincenal

Mensual

Otro

(31-33)

Especifique _____

9. ¿Esta cantidad es lo que recibe en efectivo?

SI

1

NO

2 (Pase a 10b)

(34)

10. ¿Le hacen descuentos por Seguro Social, impuestos, préstamos, etc.?

SI

1

NO

2

NO SABE

3

(35)

(Pase a 10b)

10a. ¿Cuánto le descuentan?

(36-39)

10b. ¿Le pagan el séptimo día?

SI

1

NO

2

(40)

(Pase a 22)

11. ¿Cuánto gana en promedio diario? (41-43)

12. ¿En su mejor día cuánto gana? (44-46)

13. ¿En su día más malo, cuánto gana? (47-48)

14. ¿Tiene un salario diario de garantía?

SI 1 NO 2 (Pase a 15) (50)

14a. ¿Cuánto es su salario diario de garantía? (51-53)

15. ¿En el destajo o comisión está incluido el séptimo día?

SI 1

NO 2

(54)

16. ¿En base a qué le pagan el destajo o comisión?

(Pase a 22)

17. Describa usted su sistema de pago _____

18. ¿Cuánto gana en promedio diario? (55-57)

19. ¿En su mejor día, cuánto gana? (58-60)
20. ¿En su día más malo, cuánto gana? (61-63)
21. ¿Le pagan el séptimo día? SI 1
(Pase a 22)
NO 2
(64)
22. ¿Cuántas horas trabaja a la semana sin incluir horas extras? (65-66)
23. ¿Cuántos días trabaja a la semana? (67)
24. ¿Durante la semana pasada trabajó horas extras?
SI 1 NO 2 (Pase a 25) (68)
- 24.a. ¿Se las pagan?
SI 1 24b. ¿Cómo se las pagan?
NO 2 Simple 1
(69) Doble 2
(70)
25. ¿Cada cuándo le pagan?
Diario 1

Semanal	2
Decenal	3
Quincenal	4
Mensual	5
Otro	6

(71)

Especifique _____

26. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en la empresa? _____

Menos de 6 meses

1 (Pase a 31)

de 6 meses y más

2

(72)

27. ¿Le dan vacaciones?

SI 1

NO 2

(Pase a 29)

NO SABE 3

(73)

27a. ¿Cuántos días de vacaciones tuvo la últimas vez?

(74-75)

28. ¿Le pagan prima de vacaciones?

SI

1

NO

2

NO SABE

3

(76)

29. ¿Recibe aguinaldo?

SI 1

NO 2

(Pase a 30)

NO SABE 3

(77)

1 (80)

29a. ¿Cuánto recibió la última vez?

(10-13)

30. ¿Recibe reparto de utilidades?

SI 1

NO 2

(Pase a 31)

NO SABE 3

(14)

30a. ¿Cuánto recibió la última vez?

(15-18)

31. ¿Está afiliado al Seguro Social?

SI 1

NO 2

(19)

Otros

1

2

(28)

Especifique _____

DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA EL TRABAJADOR

35. ¿En qué consiste su trabajo? _____

Observaciones:

Lugar y Fecha _____

DATOS DEL ENTREVISTADOR

Nombre _____

Domicilio _____

Profesión u ocupación _____

DATOS DEL SUPERVISOR

Nombre _____

Domicilio _____

Lugar y Fecha _____

trumentos y herramientas relacionadas con el arte, oficio o especialidad que corresponda al trabajo en su forma más elemental; por ejemplo: tomar medidas sencillas usando el compás de gruesos o la regla graduada, interpretar dibujos, curvas y gráficas, elementos de procesos sencillos, hacer cálculos simples.

3er. grado 16 puntos

El trabajo requiere: instrucción secundaria, prevocacional o un equivalente en relación al trabajo de que se trate.

1o. Secundaria (o equivalente) 10 puntos

2o. Secundaria (o equivalente) 13 puntos

3o. Secundaria (o equivalente) 16 puntos

4o. grado 33 puntos

El trabajo requiere: estudios profesionales que incluyen tres años de estudio.

1o. Profesional (o equivalente) 21 puntos

2o. Profesional (o equivalente) 27 puntos

3o. Profesional (o equivalente) 33 puntos

II. PRACTICA O EXPERIENCIA

21 puntos

En este factor se evalúa el tiempo empleado en trabajos similares y con el trabajo mismo para conocerlo y poderlo desempeñar apegándose a las normas establecidas para su ejecu-

ción.

Para este objeto debe considerarse exclusivamente el tiempo necesario para aprender el trabajo a base de un progreso constante en conocimiento y destreza, y no considerar las etapas de tiempo transcurrido en las que no haya habido adelanto; de este tiempo debe excluirse el empleado en adquirir la teoría y los conocimientos fundamentales en la especialidad de que se trate, ya que éstos se evalúan dentro del factor a que se refiere la instrucción.

1er. grado	Hasta 6 meses	3 puntos
2o. grado de:	más de 6 meses a 1 año	6 puntos
3er. grado	más de 1 a 2 años	11 puntos
4o. grado	más de 2 a 3 años	16 puntos
5o. grado	más de 3 a 4 años	21 puntos

III. INICIATIVA Y HABILIDAD

10 puntos

En este factor se evalúan las complicaciones, dificultades y problemas que se presentan en el trabajo y su relación con el desarrollo de las capacidades mentales y destreza que se requieren para manejarlos en forma competente.

1er. grado

2 puntos

Habilidad mínima

Ejecución de labores de rutina en que se dice al trabajador exactamente lo que debe hacer.

2o. grado 4 puntos

Cuidado y habilidad corrientes

Labores de rutina bajo supervisión normal con instrucciones generales.

3er. grado 6 puntos

Muy hábil y con iniciativa

Trabajos semirrutinarios, pero con cierta libertad para tomar decisiones.

4o. grado 10 puntos

Aplicación de reglas que requieren juicio y buena memoria en trabajos diversos.

FACTOR ESFUERZO: 16 PUNTOS

I. FISICO MATERIAL

8 puntos

En este factor se evalúan las demandas del puesto tocante a esfuerzo físico-material en peso y duración que causa fatiga y el cansancio inherente a la postura en que se ejecuta

el trabajo; también requiere determinar la duración del esfuerzo necesario para mover piezas de distintos pesos o el esfuerzo equivalente ya sea jalando o empujando, o la necesidad de cambiar de postura con frecuencia durante la ejecución del trabajo.

1er. grado 2 puntos

Ligero

El trabajo requiere poco esfuerzo para manejar objetos ligeros.

2o. grado 5 puntos

Regular

Esfuerzo físico continuo con materiales livianos por periodos cortos y esfuerzos de cierta consideración esporádicamente.

3er. grado 8 puntos

Gran esfuerzo

Esfuerzo continuo trabajando con materiales pesados - en labores rudas con esfuerzo constante.

II. MENTAL Y VISUAL

8 puntos

En este factor se evalúa la fatiga producida por el -

esfuerzo mental y visual según su intensidad y duración; se refiere a la intensidad con que se concentre la mente y la vista y el tiempo que dure el esfuerzo y no el grado de inteligencia o desarrollo mental.

1er. grado

3 puntos

Bajo

Requiere poco esfuerzo mental y visual porque la operación es casi automática o los deberes del trabajo piden atención solamente a largos intervalos.

Trabajos de rutina que requieren poco esfuerzo para recordar instrucciones y ejecutarlas en una secuencia preestablecida o seguir alguna regla.

2o. grado

5 puntos

Regular

El trabajo requiere concentración frecuente por ser variado o consistir en operaciones que necesitan vigilancia constante.

Requieren concentración bastante intensa debido a la urgencia con que deben llevarse a cabo.

3er. grado

8 puntos

Alto

Trabajo muy variado, trabajos que requieren concentra
ción intensa en la solución de problemas o que sean difíciles y
complicados.

FACTOR RESPONSABILIDAD: 29 PUNTOS

I. RESPONSABILIDAD POR MANEJO DE MAQUINARIA Y EQUIPO

8 puntos

En este factor se considera la responsabilidad inhe--
rente al manejo de maquinaria y equipo de tipo manual o movido
por fuerza mecánica, eléctrica, de vapor, etc.

1er. grado 4 puntos

Manejo, de maquinaria simple de operación manual.

2o. grado 8 puntos

Manejo de maquinaria y equipo impulsado por energía -
eléctrica, mecánica, de vapor, etc.

II. RESPONSABILIDAD POR MANEJO DE MATERIALES,
ARTICULOS EN PROCESO Y VALORES.

5 puntos

En este factor se aplica exclusivamente en aquellas -
labores en que el trabajador es responsable de las materias pri
mas que maneja, de la calidad de los artículos en proceso y de
los valores o dinero en efectivo que están bajo su responsabili
dad.

1er. grado 3 puntos

Manejo de materias primas o artículos en proceso.

2o. grado 5 puntos

Manejo de dinero en efectivo o valores.

III. RESPONSABILIDAD POR LA SEGURIDAD DE OTROS

8 puntos

Este factor se aplica exclusivamente a aquellas labores que en su ejecución ofrecen posibilidad inmediata de dañar a otras personas, y dentro de él se valgan los requisitos del trabajo para proteger a los empleados o a otras personas que estén expuestas a accidentes por contacto a proximidad a las funciones o a resultados del trabajo. Los casos en que virtualmente pudieran sufrir daño otras personas, por no advertirles el operario que desempeñe el trabajo de la existencia de peligros, deben tomarse en consideración.

1er. grado 2 puntos

Basta un cuidado razonable en la ejecución del trabajo para evitar daños a otras personas y los accidentes, en caso de haberlos, serían de poca importancia.

2o. grado 4 puntos

Es necesario cumplir con las reglas de seguridad establecidas para evitar a otras personas accidentes de tal natura-

leza que implican perder tiempo en su trabajo al lesionado.

3er. grado

6 puntos

La seguridad de otras personas depende enteramente de que el operario desempeñe el trabajo de que se trata en forma correcta y su falta de cuidado puede dar por resultado accidentes fatales.

IV. RESPONSABILIDAD POR RELACIONES CON LOS DEMAS

8 puntos

Comprende el grado de importancia de las relaciones personales inherentes al trabajo, con jefes, ayudantes, con diversas personas dentro de la negociación y trato con el público en general.

1er. grado

2 puntos

Relaciones con sus compañeros de trabajo y con sus jefes para recibir instrucciones.

2o. grado

4 puntos

Supervisión de ayudantes y esporádicamente trata con el público.

3er. grado

6 puntos

Mantiene relaciones de rutina con sus compañeros, jefes y con gente de fuera para obtener y proporcionar datos re-

lacionados con el trabajo.

4o. grado

8 puntos

Trata con el público directa y constantemente y super
visa varios ayudantes.

FACTOR CONDICIONES DEL TRABAJO: 16 PUNTOS

I. MEDIO AMBIENTE

6 puntos

En este factor se considera las incomodidades y moles
tias que se encuentran en el lugar en que se desarrolla el tra-
bajo. Considérese en este factor hasta qué punto es sucio el -
trabajo, así como la continuidad de exposición a elementos que-
causan incomodidad o molestia, tales como: polvo, calor, frío,
ruido, vibraciones, humedad, etc.

1er. grado

1 punto

Trabajo limpio

Ausencia de elementos molestos.

2o. grado

3 puntos

Trabajo corriente en los talleres.

Ruido y vibraciones normales, algo sucio.

3er. grado

6 puntos

Trabajo expuesto a unos o varios elementos particular

mente incómodos o molestos. Trabajo muy sucio.

II. RIESGOS^{1/}

10 puntos

En este factor se consideran los peligros para la salud o de accidentes inherentes a la ejecución del trabajo.

1er. grado	2 puntos
Ordinario	
2o. grado	4 puntos
Bajo	
3er. grado	6 puntos
Medio	
4o. grado	8 puntos
Alto	
5o. grado	10 puntos
Máximo	

^{1/} Debe utilizarse en la evaluación, la "Clasificación de empresas y grados de riesgos para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales del I.M.S.S."

CAPITULO VI

COMENTARIOS SOBRE EL METODO DE FIJACION

SALARIOS MINIMOS GENERALES

La fijación de los salarios mínimos se ve afectada -- por un exceso de división del país en zonas económicas, esto -- trae como consecuencia demasiadas Comisiones Regionales faltas de recursos y preparación lo que a su vez ocasiona un número -- excesivo de salarios mínimos cuyo resultado es la confusión. La falta de capacidad de las Comisiones Regionales, hace que -- la decisión final quede siempre en manos de la Comisión Nacional. En alguna medida se ha remediado esto mediante fusiones de zonas económicas.

En relación con la información se puede decir que -- con excepción de los índices de precios todos los demás datos -- no son actualizados, y además no muy confiables.

En los salarios mínimos del campo existe el proble-- ma de que no se ha logrado establecer un método de fijación es-- pecífico que establezca técnicamente las diferencias entre el salario mínimo del campo y el de la ciudad.

SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES

La fijación de salarios mínimos profesionales para -
puestos determinados supone las siguientes etapas:

1.- Precisar el concepto de lo que debe entenderse -
por estos salarios;

2.- Determinar si se dan los supuestos que la ley --
exige para que puedan y deban fijárseles salarios mínimos pro-
fesionales;

3.- Fijar técnicamente el contenido de dichos pues--
tos sobre la base de lo que en los mismos se está haciendo den-
tro de la realidad, y los requisitos mínimos que se están exi-
giendo para poder ocuparlos.

Obviamente no basta con emplear meros títulos de --
puestos, que pueden referirse a realidades o unidades de traba-
jo muy diversas, ni tampoco con formular su contenido y requi-
sitos sobre la base de definiciones de libros, -menos aún si -
éstos son extranjeros- o de la apreciación subjetiva de perso-
nas, aún con experiencia; se estarían fijando salarios para --
ocupaciones teóricas que no corresponden a las que se dan en -
la realidad.

4.- Determinar técnicamente en cuánto debe elevarse cada uno de los salarios profesionales sobre el salario mínimo general, de acuerdo con mayor o menor importancia. Este es el problema que presenta por ello mayores dificultades técnicas.

Esta elevación tiene que tomar en cuenta, además, la relación que debe guardar el monto de los Salarios Mínimos Profesionales, al menos con los principales salarios sujetos a la contratación colectiva, y aún con los de las ocupaciones en general. Si esta relación no es la adecuada, se crearán graves distorsiones en la estructura general de los salarios, pues -- los mínimos profesionales presionarán, sea a la elevación, o bien a la disminución de los demás salarios.

El criterio básico para la fijación de esos salarios, es la mayor preparación o calificación que los puestos profesionales suponen respecto de los que no lo son.

En efecto: el título mismo de estos salarios supone que ellos requieren condiciones de destreza, capacidad, etc., que van más allá de las de los trabajos ordinarios o generales.

Confirma lo anterior la exposición de motivos de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, al señalar que deben -- "guardar relación con las capacidades y destreza del trabaja-

dor, y que su función es elevarse sobre el mínimo". 16

Para determinar los conceptos de profesión, oficio y especialidad, usados por la ley, se pueden emplear las definiciones siguientes:

"Profesión es una actividad personal y estable, que se realiza para satisfacer una necesidad social ampliamente generalizada, sobre la base de un conjunto de principios y técnicas cuyo conocimiento implica estudios realizados por varios años después de estudios preparatorios." 17

"Oficio, es una actividad que satisface también una necesidad social amplia, con base en un conjunto de técnicas que se aprenden en cursos breves, o bien en la práctica, después de un nivel cultural normal." 18

"Especialidad es una actividad que, dentro de una ocupación más amplia, la que generalmente se ha practicado previamente como un nivel inferior, por medio de aprendizaje o entrenamiento principalmente, permite a quien la ejerce, en razón del campo menor de aplicación de su destreza, mayor profundidad, precisión, -- facilidad y rapidez en su trabajo. 19

La característica común a los tres conceptos usados -

por la Ley: profesión, oficio o trabajo especial, es que se trata de una actividad calificada, ésto es, aquella que supone que, al ingresar al puesto concreto, deben poseerse conocimientos, aptitudes o destreza especial, a diferencia de los trabajos no calificados, los que, si bien requieren cuidado, diligencia y seguridad, no exigen una preparación previa Vgr.: mensajero, mozo, conserje, etc.

Es necesario formularse dos preguntas en el Análisis del "Manual".

- a).- ¿Puede servir la técnica de Valuación de Puestos, para fijar el monto de los Salarios Mínimos Profesionales?
- b).- El "Manual" de Valuación de Empleos" de la Comisión de los Salarios Mínimos, ¿es adecuado para realizar en todo caso esa valuación?

Inaplicabilidad de la Valuación de Puestos para la fijación de los Salarios Mínimos Profesionales

El problema técnico básico que se confronta en la fijación de los Salarios Mínimos Profesionales, puede plantearse en términos de las siguientes preguntas:

¿Cuánto debe pagarse en cada uno de ellos?

¿Cuál es la relación que deben tener los Salarios Mínimos Profesionales con los de otras actividades calificadas - protegidas por la contratación colectiva y con la estructura - general de los salarios?

Para la Administración de Sueldos y Salarios uno de los problemas más graves de mayor trascendencia es el de fijar en forma empírica los niveles de salarios, porque con ello puede darse lugar a verdaderas injusticias o a que, aún no existiendo éstas, surjan descontentos por parte de los trabajadores que, hasta sin fundamento, pueden considerarse mal pagados. Todo esto, si ya dentro del seno de cada empresa, conduce a deficiente colaboración del personal, recargo en los costos de las actividades fundamentales, etc., tendrá mayor trascendencia tratándose de una estructura de salarios que, por ser de "mínimos", habrá de repercutir en todos los demás de cada actividad económica.

La Valuación de Puestos es una técnica pensada, diseñada y usada siempre para su aplicación en una empresa concreta; aún más con mucha frecuencia, es necesario formular dos o más - escalas distintas para el personal de la misma empresa, Vgr.: - una para el personal ocupado en trabajos manuales, otra diversa para el personal de oficina, otra para el de supervisión. -

etc.

La Valuación de Puestos es un sistema técnico para -
determinar la importancia de cada puesto en relación con los -
demás dentro de una empresa, a fin de lograr la correcta remun-
neración y organización del personal.

Al explicar las palabras de esta definición, por lo
que hace a las subrayadas en ella, establecemos lo siguiente:

"Dentro de una empresa.- La relación de importancia -
que indica una valuación, sólo vale para la empresa-
en la que se realizó esta técnica, ya que un cambio
cualquiera en el contenido de los puestos puede alte-
rar su jerarquía, Vgr.: aunque de ordinario una se-
cretaria tiene menor importancia que un contador, en
alguna empresa concreta puede tener obligaciones que
hagan su puesto de mayor categoría que el de éste". 20

Cabe añadir a lo anterior la siguiente observación:

"La Valuación de Puestos, por sí sola, no aprecia la-
justicia en el monto de los salarios absolutos, pero
señala las injusticias en los salarios relativos; en
otras palabras: no determina cuánto debe pagarse a -
un trabajador, sino que sólo indica si lo que se pa-

ga, guarda la debida relación con lo que reciben los demás". 21

"Pero, como acertadamente hace notar Barbour, la injusticia en el pago de los salarios relativos, da lugar a más conflictos que la misma injusticia en los salarios absolutos, porque, en el primer caso, el término de comparación está a la vista por tratarse de la misma unidad de trabajo, lastimándose con ello más intensamente la dignidad del lesionado". 22

No es esta una opinión única; la sostienen además -- los técnicos más connotados en la materia:

1.- Patton y Littlefield señalan: "El propósito fundamental de la Valuación de Puestos es determinar el valor relativo de los trabajos en una empresa". 23

2.- C. Lapierre, "el fin de la valuación de puestos, no es resolver el problema del nivel de salarios, que sigue esperando su solución en otra esfera, especialmente a través del proceso de las negociaciones colectivas. Es solamente apreciar, de manera sistemática, el valor relativo de cada puesto existente en el seno de una empresa... lo que se trata de determinar no es el valor absoluto de los puestos de trabajo, si

no el valor relativo de cada uno de ellos por analogía con todos los otros que existen en una empresa". 24

3.- E. Lanham, "La Valuación de Puestos en el proceso técnico para determinar el valor de un puesto individual en una organización, en relación con los otros puestos de la misma empresa". 25

4.- Lytle, establece como fines de la Valuación de Puestos:

- a) "Establece un nivel general de salarios para -- una planta dada o determinada.
- b) Establece diferencias correctas para todos los -- puestos dentro de esa planta.
- c) Proporcionar para los puestos nuevos un salario -- apropiado en relación con los previamente establecidos". 26

Las razones de limitar la aplicación de esta técnica se fundan en lo siguiente:

1.- Los factores que se han escogido para una escala de salarios, pueden no tener vigencia, o al menos ser de importancia mucho menor, en una empresa que en otra, Vgr.: la res--

ponsabilidad en bienes puede darse en unas empresas, y en otras no; las condiciones de trabajo pueden ser prácticamente decisivas en una empresa, mientras que no lo son en las demás: en el primer caso son materia de valuación; en el segundo, son irrelevantes.

2.- La ponderación de los factores, sobre todo, varía grandemente de una empresa a la otra, aún siendo de la misma naturaleza ambas. Así, en una empresa muy mecanizada, los riesgos pueden ser mayores que en otras, los conocimientos necesarios muy inferiores, etc.

3.- La progresión con que se distribuyen los puntos - dentro de los distintos factores, normalmente variará de una empresa a otra. Así, Vgr.: mientras que en una empresa puede ser recomendable el uso de progresión aritmética, en otra, esta progresión no reflejaría en forma alguna el crecimiento de salarios en relación con la importancia de los puestos, y, por consiguiente, deberá usarse una progresión geométrica.

4.- Otra dificultad grave que resultaría de aplicar la Valuación de Puestos para fijar los Salarios Mínimos Profesionales, radica en que dicha Valuación daría como resultado - los "salarios promedio" que deben pagarse en esos puestos, en-

tanto que, lo que pretende fijarse en este caso, no son los salarios promedio o normales, sino los salarios mínimos, con lo que los resultados de la Valuación serían más altos.

5.- Por último, debe tomarse en cuenta que la Valuación de Puestos no permite conocer el valor absoluto que los salarios deben tener, sino sólo su valor relativo: esto es, si toda la estructura de salarios es consistentemente más baja o más alta de lo que debe ser, ello no será revelado por la Valuación de Puestos, sino que, en todo caso, será resultado de una técnica posterior, la Encuesta Técnica de Salarios.

Resulta de lo anterior que si se llegara a hacer una Valuación de los Salarios Mínimos Profesionales exclusivamente, no daría como resultado más que señalar cuál debe ser la relación que exista entre ellos, pero de ninguna manera indicaría si esos salarios estarían correctamente fijados en relación -- con los demás correspondientes a puestos sujetos a la contratación colectiva, ni con los puestos de la estructura de salarios general, y, sobre todo, con el mínimo general, que es con el que directamente los relaciona la ley. En otros términos: -- la valuación no puede de suyo decir qué tanto debe elevarse cada salario mínimo profesional por sobre el general, sino que sólo indicaría, Vgr.: que el salario de un puesto profesional

debería ser doble de otro también profesional, pero no será lido deducir de ello el monto de cada uno.

6.- Además de todo lo anterior no hay antecedentes una Valuación de Puestos aplicada a escala nacional, ni tampoco aparece nada de ello en la mayoría de los tratados sobre esta técnica.

Cabe hacer notar que, aún en Checoslovaquia, donde la fijación de salarios en cada empresa se realiza por una técnica que fundamentalmente equivale a la Valuación de Puestos, no obstante que los "presupuestos" de mano de obra sumamente detallados son impuestos por los organismos superiores del gobierno, cada empresa formula su propia Escala de Valuación, distinta de las demás.

Como conclusión de todo lo anterior, debemos señalar que, de suyo al menos, la técnica de Valuación de Puestos no es aplicable al problema que se pretende resolver, pues ni la teoría ni la práctica permiten dar a sus resultados confiabilidad.

Emplear la Técnica de Valuación de Puestos al modo como se usa para las empresas, no sólo carece de todo valor técnico de acuerdo con la opinión de los autores en la materia,

con la experiencia y con las razones en que descansa este sistema, sino que sería gravemente peligroso, pues propiciaría de sajustes en la estructura general de salarios en nuestra Pa- - tria, con falsas apariencias de tecnicismo y objetividad.

Inadecuación del Manual

Independientemente de que la Valuación de Puestos no es el sistema adecuado para fijar los Salarios Mínimos Profesionales, en todo caso, el "Manual" que se estructuró para ese efecto presenta características que lo hacen inadecuado para - servir como Escala de Valuación.

En general, la definición de los factores, es imprecisa, pobre y se presta por ello a confusiones, lo cual es su- mamente grave en la Valuación de Puestos, ya que los distintos evaluadores aplicarán criterios distintos para valorizar los -- mismos puestos.

La ponderación del Manual, tiene algunas deficiencias:

El ensayo estadístico de la ponderación, exige que - previamente se hayan analizado los puestos-tipo o puestos-clave que servirán para fijar la línea de salarios, y se conozcan los salarios que por ellos se están pagando, única forma de -

poder determinar con objetividad el "peso" que se habrá de dar a cada factor. Este análisis, no puede realizarse, cuando no se trata de una empresa sino de todo el país, si no es a base de una amplia y técnica encuesta de salarios, y estableciendo el universo de los oficios los que no se ha llevado a cabo, al menos con la amplitud y detalles requeridos para ser confiables. Sin este ensayo estadístico, la ponderación, base en que descansa todo el "Manual", sería una mera opinión subjetiva con apariencia de técnica.

En el aspecto legal el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo que establece los descuentos que pueden hacerse al salario mínimo, sin distinguir entre generales y profesionales, no prevé que se descuenten las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y el impuesto sobre la renta de productos del trabajo; por lo que al permitir estos descuentos en el caso de los salarios mínimos profesionales se está en contra de la L

Adicionalmente la reforma al artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo que eliminó la existencia de contratación colectiva como criterio para no fijar salarios mínimos profesionales va en contra del Convenio N° 26 de la Organización Internacional del Trabajo relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos ratificado por México que

establece en su artículo 1, párrafo 1: "Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no existan un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos". 27

CAPITULO VII

POLITICA DE SALARIOS

En términos generales los objetivos de la política de salarios, concebida como parte integrante de la política económica general, pueden reducirse a tres elementos principales:

- 1° Evitar o combatir la inflación
- 2° Favorecer el desarrollo de la producción
- 3° Asegurar una distribución equitativa de la renta nacional.

Los dos primeros elementos son esencialmente económicos y en el tercero predomina el aspecto social.

Según los momentos y los imperativos de coyuntura se ha insistido sobre uno o sobre otro de estos elementos puesto a que en ningún caso se puede concebirlos de modo totalmente independiente.

La inflación es un fenómeno incompatible con las reivindicaciones de los trabajadores y la distribución del producto; siendo la suma de las reivindicaciones superior al ingreso total disponible y efectuándose la lucha por dicha distribución mediante un encadenamiento de alzas de precios, de salarios y, posiblemente de impuestos, es evidente que el problema de la -

distribución del producto y la de la inflación estén directa y totalmente integrados. Al mismo tiempo la distribución del ingreso condiciona al consumo, y ha de mantenerse dentro de ciertos límites para que no amenace la expansión económica, ya que conviene asegurar la continuidad del desarrollo, por lo que es necesario reservar una parte de la producción a inversiones productivas, y evitar que la presión de la demanda provoque alzas de precios desordenadas y excesivas que por una parte, desorganizarían el sistema económico y por otra, desequilibrarían el intercambio exterior y pondrían en peligro al mismo tiempo la estabilidad de la moneda.

La mayor parte de las políticas contemporáneas de salario en sus características fundamentales parecen basarse, en última instancia, en la idea fundamental de que en todo proceso de desarrollo económico existe cierto margen posible para aumentar salarios, margen que no puede rebasarse sin perjudicar el conjunto de la economía.

Donde divergen las diversas concepciones políticas -- es en el método de determinación de ese margen. Puede decirse, en términos generales, que se recomiendan tres clases de soluciones.

En primer lugar, en cada rama o cada sector de actividad se puede limitar el ritmo de la alza de salarios al del-

aumento de productividad en la rama o sector que sea del caso - lo que, evidentemente, favorece a los trabajadores de las industrias más dinámicas.

Después de ello se puede tomar como norma, ya no la evolución de la productividad de cada rama o sector considerado aisladamente, sin la tasa de crecimiento de la productividad nacional.

Estas dos soluciones tienen la ventaja de, en lo esencial, ser sencillas, al menos en teoría, ya que en la práctica, la medida de la productividad, a cualquier nivel de que se trate, es generalmente imprecisa, ambigua y muy conjuntural. Sin embargo, son conservadoras en el sentido de que, al hacer coincidir las elevaciones de salarios con los aumentos de la productividad dejan sin modificar la distribución global de la renta nacional entre asalariados y no asalariados. La hipótesis subyacente es pues que esta distribución sea óptima.

La tercera solución consiste en pasar revista a los fenómenos de distribución de la renta nacional examinando de nuevo la intervención relativa de los salarios y de otros ingresos en este proceso y tratar de definir una distribución óptima, estudiando para ello las repercusiones de dicho examen en el crecimiento y equilibrio de la economía. Una operación de esta naturaleza, no obstante, exigiría un esfuerzo de análisis-

del funcionamiento de las economías nacionales, que rebasaría -- por el momento los medios que nos facilita la teoría económica -- en su estado actual.

De esta suerte, la política de salarios, en razón de su integración a la política económica general, se convierte en una política de ingresos, en que las preocupaciones de orden -- social puedan integrarse directamente a las consideraciones que condicionan la adopción de decisiones económicas globales.

La política de salarios en países en vías de desarrollo tiene dos rasgos fundamentales adicionales, que parecen caracterizar los problemas relativos a la política de salarios -- en estos países en comparación con los que se plantean en los -- países industrializados; y que son:

1.- Los ingresos de los asalariados son en general -- muy superiores a los del resto de la población, especialmente -- a los del sector rural.

2.- Las tasas de los salarios mínimos ejercen una influencia más directa que en otros países sobre los demás salarios, en razón tanto de la importancia predominante de la mano de obra no calificada como de la competencia entre trabajadores para obtener empleos, ya que esta competencia tiende a mantener las remuneraciones a los niveles menos elevados autorizados por

la ley.

Además el nivel de salarios puede ejercer una influencia determinante tanto sobre las posibilidades de inversión local, por la acción que tiene sobre la capacidad de ahorro nacional, como sobre el volumen de las inversiones extranjeras y la naturaleza de las técnicas aplicadas, en razón de su incidencia directa sobre la rentabilidad de las actividades cuyo desarrollo puede proyectarse.

Los problemas de la política de salarios de los países en vías de desarrollo, sin embargo, son cuestiones relativamente nuevas, respecto de las cuales la teoría y la doctrina se encuentran todavía divididas.

Los estudios, las actividades normativas y las actividades prácticas han puesto claramente de manifiesto la existencia de la convicción casi unánime de que la política de salarios y en particular el elemento esencial que constituye la fijación de los salarios mínimos, representan un instrumento fundamental en la política de desarrollo.

Así se afirma, la realidad fundamental que se ha desprendido de la evolución de las teorías y de las medidas para establecer políticas de salarios, que es el carácter mixto, ambiguo, del salario que, en cuanto pieza fundamental de los me

canismos económicos no puede sin embargo tratarse sin que se tenga en cuenta la naturaleza profundamente humana de la remuneración del esfuerzo del trabajador.

Este carácter ambiguo del salario explica quizás que el valor limitado de las teorías económicas de la distribución por lo que puede decirse que "quien trate de comprender los movimientos recientes de las remuneraciones, se persuadirá enseguida de que no existe una teoría satisfactoria de los salarios." 28

CAPITULO VIII

CONSIDERACIONES SOBRE SALARIOS MINIMOS Y POLITICA ECONOMICA

A menudo se sostiene que la legislación sobre salarios mínimos origina desempleo en los países en desarrollo con exceso de mano de obra, por su presunto efecto de elevar los niveles de salarios. En distintas partes del mundo se observan elasticidades negativas de la demanda de mano de obra, con frecuencia próximas a la unidad, o sea la tendencia a que el aumento de salarios en un porcentaje dado vaya asociado a una disminución del empleo de aproximadamente la misma proporción. Sus defensores se inspiran en los estudios de los profesores Reynolds y Gregory en Puerto Rico, Harris y Todaro en Kenia y James Ragan de los Estados Unidos, este último para el caso de los trabajadores de hasta 19 años de edad.

No obstante las limitaciones técnicas de los estudios actuales, parece innegable que rápidos aumentos de salarios ejercerán efectos negativos sobre el empleo en las economías en desarrollo con exceso de mano de obra, en las que la escasez de insumos complementarios de producción -por ejemplo, espíritu de empresa, capitales, capacidades profesionales e infraestructura- constituyen para el crecimiento económico y para la creación de empleo un obstáculo más importante que la falta de

poder adquisitivo. Sobre todo si se tiene en cuenta que en cualquier país en desarrollo coexisten en mayor o menor grado, dos tipos de economías: una, comúnmente denominada moderna, caracterizada por una economía monetaria y, en términos relativos, alto uso de capital de bienes de producción; y otra tradicional, caracterizada por un alto grado de auto-consumo y que dispone como único recurso de mano de obra localizada preferentemente en el agro y en los sectores marginados o sea con puesta preponderantemente por desempleo a los subempleados.

Estos dos tipos de economía crean una fractura en el mercado nacional por lo que las medidas económicas no operan de igual forma que en los países industrializados, produciendo efectos diferentes y a veces hasta contrarios a los que se buscan.

El objetivo declarado de la legislación sobre salarios mínimos tiende a ser más ambicioso en países en desarrollo que en los desarrollados. En estos últimos, el objetivo ha sido siempre proteger a una proporción marginal de trabajadores en industrias "en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos".²⁹ En los países en desarrollo se considera -

que su función es asegurar un "nivel mínimo de vida aceptable" a los trabajadores y a sus familias, mejorar la distribución del ingreso, etc.

Por consiguiente, los salarios mínimos en los países desarrollados tienden a fijarse en un nivel bajo, en comparación con los salarios medios. En los Estados Unidos han sido siempre de 40 a 54 por ciento de los salarios medios de industrias manufactureras. Análoga situación se observa en el Canadá. En el Japón, donde los salarios mínimos sectoriales fueron introducidos en 1959 -cuando faltaba poco tiempo para pasar de una economía de exceso de mano de obra a una de pleno empleo-, el promedio de salarios mínimos está ligado al salario medio inicial de los jóvenes de 15 años de edad que egresan del primer ciclo secundario. Estos son los empleados peor pagados del sistema típicamente japonés, de pago según la antigüedad de la empresa, y sus salarios mínimos en 1972 alcanzaban sólo 49% del salario medio de empresas no agrícolas con cinco o más trabajadores.

En Francia y Países Bajos, los salarios mínimos se fijan en 75 a 80 por ciento de los salarios medios por hora, pero también en este caso se han ajustado a las tendencias generales de precios y salarios, en vez de estimularlas. Por ú

timo, en la mayoría de los países socialistas de Europa Oriental los salarios mínimos aumentaron desde 25 a 30 por ciento de los salarios medios en 1956 a casi 40 a 50 por ciento en 1970, como consecuencia de aumentos preferenciales de los salarios mínimos reglamentarios.

La mayoría de los salarios mínimos en los países desarrollados reflejan la creciente rigidez de la oferta de mano de obra más que una política intencionada de mejorar los ingresos del trabajador.

El criterio de un "nivel de vida mínimo aceptable" conduce en cambio a que en muchos países en desarrollo, en los que el actual nivel de vida es sumamente bajo, los salarios mínimos sean relativamente altos. Es posible que sus gobiernos no dispongan de tiempo, información o asesoramiento de expertos en medida suficiente para apreciar las consecuencias económicas de salarios mínimos altos y en rápido aumento. Además, necesitan el apoyo de los trabajadores urbanos organizados que ejercen una gran influencia política.

En América Latina existen salarios mínimos nacionales o regionales de aplicación general en los países más grandes, mientras que en los restantes, por ejemplo en América Cen

tral, esos salarios son de ámbito industrial o sectorial. En el primer grupo de países los salarios mínimos son por lo general relativamente inferiores a los de los países de Africa-Oriental, pero han sido ajustados con más regularidad y mayor frecuencia. En el Brasil, donde solía atribuirse a esta legislación sobre salarios mínimos una importante función, la necesidad de luchar contra la inflación indujo al Gobierno a dejar que los salarios mínimos disminuyeran de 54,1 por ciento del salario medio de los trabajadores de la industria manufacturera (incluidos los empleados) en 1966 a 40,9 por ciento en 1971, tendencia que confirma el cuadro 1. Incluso en la Argentina, donde el salario urbano mínimo se fijó en un principio, en 1964, nada menos que en 90,6 por ciento del salario básico contractual de los trabajadores no calificados de la industria, disminuyó a principios de 1973 a 48,7 por ciento de tal salario, a pesar de revisiones frecuentes, efectuadas incluso más de una vez al año; presumiblemente esta situación se ha agravado.

De los 11 países para los que se dispone de estadísticas de salarios medios, sólo en México aumentó el salario mínimo mucho más rápidamente que los salarios medios, lo que hace suponer que esta política cambiará en el futuro (ver cua

dro 1). En Argelia, Argentina, Filipinas y Perú las variaciones de ambos grupos de salarios mantuvieron más o menos un ritmo igual durante ese período. Pero en Argelia y Filipinas, donde sólo se introdujeron uno o dos ajustes, difícilmente puede suponerse que el salario mínimo hubiera podido servir de pauta al salario medio. En cambio, es lógico sospechar que haya ejercido influencia considerable sobre los salarios generales en México y donde, a causa de ajustes regulares, los salarios mínimos aumentaron con igual o mayor rapidez que los precios del consumo y los salarios medios. Aunque no se puede hacer ninguna comparación con el salario medio, hay buenas razones para suponer y que lo mismo ha ocurrido en la Costa de Marfil, Gabón y República Árabe Libia, como también -en estos últimos años- en Marruecos y Tailandia.

Pero habría que preguntarse si la aplicación de las leyes sobre salarios mínimos es, en la realidad, tan efectiva en esos países en desarrollo como dan a entender quienes las critican. Puerto Rico, por su estrecha asociación con los Estados Unidos de América, no puede considerarse como ejemplo típico de país en desarrollo, ya que su mecanismo administrativo es incomparablemente superior al de casi todos los demás. Tampoco sería procedente aplicar a la situación actual un punto -

de vista basado en la experiencia de Kenia inmediatamente antes y después de la independencia.

La multiplicidad y complejidad de las leyes salariales hacen difícil para los inspectores del trabajo incluso decidir cuál es la tarifa que debe aplicarse al trabajo en cuestión. La falta de recursos por ejemplo, de transportes, la mala capacitación de los inspectores y la corrupción son otros problemas endémicos para toda labor sobre el terreno, especialmente en zonas rurales y en localidades más pequeñas.

Ocurre con frecuencia que los empleadores obliguen a sus trabajadores a certificar que perciben salarios más altos de los que cobran en realidad; por temor a ser despedidos, estos últimos no ponen el caso en conocimiento de los inspectores hasta que ya han perdido o abandonado el empleo, lo que, evidentemente, debilita su posición, ya que en países con altas tasas de desempleo siempre se puede encontrar gente dispuesta a trabajar por cantidades menores al salario mínimo.

En pocos países se imponen sanciones efectivas al empleador que paga salarios inferiores a los reglamentarios; a lo sumo se le obligará el pago retroactivo de los salarios debidos. El empleado puede incluso aceptar el pago parcial, con

el consentimiento tácito del funcionario laboral, si el empleador demuestra que le es imposible pagar la cantidad íntegra.

Otra causa de dificultades es el sistema de trabajo en familia, muy común en los países en desarrollo. Los empleadores pueden afirmar que sus empleados son "miembros de la familia", con lo cual soslayan la aplicación de las leyes de salarios mínimos. En algunos países pueden también eludir sus disposiciones si proporcionan a sus trabajadores vivienda y alimentación gratuitas.

Una explicación adicional del escaso cumplimiento de las leyes sobre salarios mínimos en países en desarrollo puede ser la preocupación de algunos gobiernos de que su aplicación estricta obligue a las empresas a cerrar sus puertas, con lo que aumentaría el desempleo.

En razón de todos esos obstáculos y dificultades, el cumplimiento de la legislación sobre salarios mínimos está limitado principalmente al sector organizado, donde puede confiarse en que los sindicatos ejercerán una labor eficaz de inspección y revisión. Por otra parte existe una gran cantidad de empresas marginales que evaden el pago de impuestos, prestaciones sociales, etc. que realizan una competencia desleal al sector organizado, sobre todo en las ramas con uso intensivo

de mano de obra y baja utilización del capital.

Las leyes sobre salarios mínimos de países en desarrollo, cuyo objetivo inicial era proporcionar un nivel de vida razonable a todos los trabajadores, mejorar la distribución del ingreso, etc., no han conseguido hasta ahora ni siquiera el objetivo más modesto que se fijaron las leyes análogas de países desarrollados, es decir proteger a la pequeña proporción de trabajadores no organizados que perciben salarios excepcionalmente bajos. Como hemos visto, tanto su objetivo como su ámbito de aplicación suelen ser demasiado ambiciosos para los recursos financieros y administrativos de tales países. La existencia de un enorme exceso de mano de obra impide en la práctica su cumplimiento, salvo en el sector sindicalizado, porque es evidente que no escaseará la demanda de puestos de trabajo, por cualquier salario, si la alternativa es morir de hambre. Algunos gobiernos vienen actuando deliberadamente con gran flexibilidad en lo que se refiere al mecanismo de aplicación, por temor a que aumente el desempleo.

No serían totalmente aplicables a la situación actual consideraciones sobre la legislación de salarios mínimos basadas en la experiencia adquirida por algunos países (Puerto Rico, Kenia) en los primeros años de la década de los sesentas.

Los aumentos de los sueldos y salarios medios también deben -- atribuirse a la actividad sindical y no sólo a ajustes de los - salarios mínimos. La cuestión clave para poder apreciar el impacto de aquella legislación es saber si, de no haberse adoptado, los aumentos de los salarios medios y de los salarios de - los trabajadores mejor pagados habrían sido más o menos importantes que los registrados. Es posible que los gobiernos pudieran controlar mucho más fácilmente el ritmo de aumento de los - salarios mínimos, en lugar de imponer restricciones a las peticiones de los sindicatos.

Cuando así ha ocurrido, puede argumentarse que las - leyes de salarios mínimos han ejercido quizá un efecto positivo, y no negativo, sobre el empleo (y sobre la distribución del ingreso) en el sector sindicalizado, frenando el ritmo de aumento de sueldos y salarios en este sector.

Si se quiere que la legislación sobre salarios mínimos alcance por lo menos su modesto objetivo original -el de - proteger a trabajadores que perciben salarios excepcionalmente bajos-, los gobiernos y los sindicatos tendrán que dedicar mayor esfuerzo a mejorar la eficacia de su aplicación. Al mismo tiempo, para evitar un creciente desempleo, las tasas del salario mínimo deberán fijarse muy cerca del salario promedio del - trabajador no calificado pagado en la realidad. Si se observa

un excedente masivo de mano de obra, el salario inicial será su mamente bajo, y en este caso será preciso admitir que el ideal de proporcionar a todos los trabajadores un "nivel de vida mímo aceptable" por medio de salarios mínimos obligatorios es sencillamente inalcanzable.

En defensa de una política de salarios mínimos con al tos ingresos se aduce que estos favorecerían una ampliación del mercado nacional; sin embargo si la economía se encuentra fracturada en dos sectores y con exceso de mano de obra, la forma de ampliar el mercado parece ser a través de la creación de empleo y no mediante un aumento de salarios que propicie el mayor uso de maquinaria. Por otra parte, los asalariados ya forman -- parte del mercado, como consumidores y en términos de la pobla-- ción total resultan privilegiados frente a los desempleos y subempleos; por lo que un aumento en su ingreso real significaría al menos en parte, no un aumento en el mercado nacional sino -- un cambio de un artículo por otro, por ejemplo en vez de com-- prar un radio, adquirir un televisor. Se ampliaría así el mer-- cado particular de ciertos artículos, pero no el nacional, so-- bre todo si hay una mayor propensión al uso de maquinaria o pérdida de competitividad internacional.

La forma de ampliar estructuralmente el mercado sería

incorporando a la población económicamente activa que tiene los ingresos inferiores o sea los desempleados y subempleados.

Para lograr ésto es necesaria una política de empleo integrada dentro de la política económica nacional y se tendría que pensar no solamente en incorporar a los subempleados y desempleados como asalariados sino también como trabajadores por cuenta propia. Intentar lo anterior tiene como consecuencia varios problemas políticos y económicos en relación a los trabadores sindicalizados, al uso de tecnología, etc. que deben analizarse en cada caso concreto.

CAPITULO IX

POLITICA DE SALARIOS EN MEXICO

La política de salarios mínimos en México ha tenido como una de sus metas declaradas el lograr una mejor distribución del ingreso a nivel nacional; uno de los caminos que se siguió para alcanzarla fue una elevación del poder adquisitivo real de los salarios mínimos.

Una idea de los resultados obtenidos se tiene partiendo de una base 100 de poder adquisitivo en 1960; en 1975, México llega aproximadamente a 270 mientras que los Estados Unidos sólo llega a 125 y Brasil disminuye a 75 (ver cuadro 1). En el mismo lapso el aumento a precios corrientes fue de 470%, ya que el salario mínimo promedio pasa de \$9.89 a \$48.04; este incremento tan marcado se logra porque los salarios iniciales eran muy bajos. Hay que recordar que el sistema actual de fijación de salarios mínimos operó eficientemente apenas a partir de 1965.

Esta política de incremento al poder adquisitivo posiblemente trajo como consecuencia un mayor incumplimiento en el pago de los salarios mínimos. Desde luego aumentó el porcentaje de la población económicamente activa que declaró ingresos

inferiores al salario mínimo, ya que, en 1960 el 12% de la población del sector industrial declaró ingresos inferiores al mínimo y en 1970 el 24% de ese mismo sector no alcanzó esa entrada económica; en el sector agropecuario, la situación fue más dramática, las cifras de estratos de población que declararon no llegar a percibir salarios mínimos, fueron de 34% en 1960 y de 83% en 1970.

Esta situación se debe en parte a la más deficiente-vigilancia en el sector agropecuario y a que ahí existe un mayor número de personas que trabajan por su cuenta y no logran ingresos equivalentes al mínimo.

Las estadísticas indican que una tercera parte de la población económicamente activa, más o menos 5 millones, no son asalariados, por lo que no es posible elevar sus ingresos ni los de sus dependientes a través de una elevación de salarios mínimos.

Se fortalece la conclusión anterior al comparar el ingreso familiar promedio por deciles en México entre 1950 y 1968. Se tiene que los tres primeros deciles de la población o sea los de más bajos ingresos y el último decil o sea el de mayor percepción, han bajado su participación porcentual en el ingreso nacional y la han aumentado del cuarto al noveno decil,

lo que quiere decir que se ha aumentado el poder adquisitivo -- de la clase media (considerando clase media la que gana más -- del mínimo), baja en alguna proporción la clase más rica y las clases más pobres han disminuido porcentualmente su ya exigua participación en el ingreso total (ver cuadro 2). Estos datos nos indican también que los primeros 3 deciles percibían menos del salario mínimo, ya que en 1968 el tercer decil apenas tenía un ingreso de \$610.7 mensuales y el salario mínimo era de \$23.15 diarios lo que nos da un ingreso mensual de \$694.50. -- Si más de un miembro por familia recibe ingresos es muy posible que parte de la población del cuarto decil no sea asalariada, o en caso de serlo no se le pague el salario mínimo. Se puede inferir de estos datos que la población económicamente activa de los 4 primeros deciles no tienen empleo permanente o solamente tiene un sub-empleo que no le permite llegar a alcanzar el equivalente al mínimo legal.

La conclusión objetiva es que si se busca una mejor distribución del ingreso la forma de obtenerla es a través de más empleo productivo, de ahí que deberían precisarse las condiciones para que se pudiera llegar a niveles de ocupación mucho mayores de los que existen en la actualidad.

Lo anterior implica manejar las diversas variables --

económicas con ese fin.

La política económica ha sido contradictoria ya que ha abaratado el uso del capital relativamente al costo de trabajo, a través de facilitar la importación de maquinaria y establecer prestaciones sociales con cargo a la nómina, tales como seguro social, Infonavit, impuesto del 1%, etc.; mismas que pudieran ser financiadas con base en aportaciones sobre el capital total de las empresas o sobre cualquier sistema que no incidiera directamente sobre la creación de empleos.

El costo de la mano de obra para la empresa no es solamente el salario que recibe el trabajador sino que incluye todas las prestaciones que establecen las leyes. Podemos decir que el costo real de un trabajador a salario mínimo por día efectivamente trabajado es en el Distrito Federal un 56.3% superior al salario mínimo diario no integrado.

En la tabla siguiente se presenta para el año de 1976 la integración porcentual del costo de mano de obra a salario mínimo en 3 zonas del país, que son la del mayor salario (Zona 1), la de mayor población (Zona 74) y la de menor salario (Zona 93).

INTEGRACION PORCENTUAL DEL COSTO DE MANO DE OBRA

A SALARIO MINIMO EN 1976 ³⁰

ZONAS	1	74	93
Salario:			
días trabajados	63.92	63.97	65.04
descanso semanal	11.05	11.05	11.23
días festivos	1.27	1.28	1.30
vacaciones	1.27	1.28	1.30
Salario total	77.51	77.58	78.87
Aguinaldo	3.18	3.19	3.24
Prima de vacaciones	0.32	0.32	0.32
Percepción total del trabajador	81.01	81.09	82.43
IMSS	14.34	14.26	12.84
INFONAVIT	3.88	3.88	3.94
Impuesto del 1%	0.77	0.77	0.79
Impuesto y cuotas	18.99	18.91	17.57
TOTAL	100.00%	100.00%	100.00%

INTEGRACION PORCENTUAL DEL COSTO DE MANO DE OBRA

A SALARIO MINIMO EN 1976 ³⁰

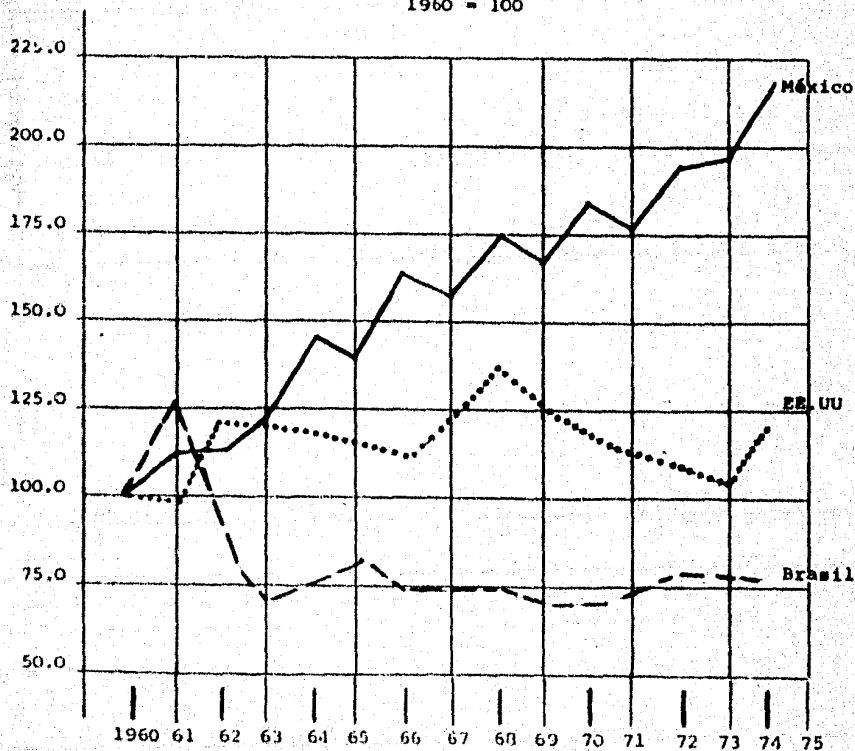
Z O N A S	1	74	93
Salario:			
días trabajados	63.92	63.97	65.04
descanso semanal	11.05	11.05	11.23
días festivos	1.27	1.28	1.30
vacaciones	1.27	1.28	1.30
Salario total	77.51	77.58	78.87
Aguinaldo	3.18	3.19	3.24
Prima de vacaciones	0.32	0.32	0.32
Percepción total del trabajador	81.01	81.09	82.43
IMSS	14.34	14.26	12.84
INFONAVIT	3.88	3.88	3.94
Impuesto del 1%	0.77	0.77	0.79
Impuesto y cuotas	18.99	18.91	17.57
TOTAL	100.00%	100.00%	100.00%

Como conclusión podemos decir que en México la elevación del poder adquisitivo del salario mínimo no es el medio - adecuado para lograr una mejor distribución del ingreso del total de la población.

CUADRO N° 1

PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO MINIMO EN
MEXICO, E.U. Y BRASIL

1960 = 100



C U A D R O No. 2

DISTRIBUCION DEL INGRESO FAMILIAR POR DECILES E INGRESO FAMILIAR MENSUAL PROMEDIO POR DECIL
EN MEXICO 1950 y 1968

DECILES	% DEL INGRESO	1950		% DEL INGRESO	1968		CRECIMIENTO ANUAL REAL 1950 - 1968 %
		INGRESO PROMEDIO MENSUAL P. CORRIENTES	P. CONSTANTES (1974=100)		INGRESO PROMEDIO MENSUAL P. CORRIENTES	P. CONSTANTES (1974=100)	
I	2.0	107.1	390.5	1.3	256.2	420.9	0.4
II	2.5	133.9	486.4	2.3	453.1	744.4	2.4
III	3.5	187.4	680.7	3.1	610.7	1 003.3	2.2
IV	4.0	214.2	778.1	4.5	886.5	1 456.4	3.5
V	4.8	257.1	933.9	6.0	1 182.1	1 942.0	4.1
VI	6.2	332.0	1 206.0	7.3	1 438.1	2 362.6	3.8
VII	8.5	455.2	1 653.5	8.8	1 733.7	2 848.2	3.1
VIII	9.5	508.8	1 848.2	10.2	2 009.4	3 301.1	3.3
IX	14.0	749.8	2 723.6	16.4	3 230.9	5 307.9	3.8
X	45.0	2 410.0	8 754.1	40.1	7 900.0	12 978.5	2.2

Fuente: "Distribución del ingreso y el desarrollo económico de México" de Efigenia M. de Navarrete;
"Encuesta sobre ingresos y gastos familiares de México 1968" del Banco de México, S.A.

Número de familias en 1950 por decil = 510 500
Número de familias en 1968 por decil = 815 100

Ingreso total mensual en 1950- 2734 000 000 pesos
Ingreso total mensual en 1968-16058 000 000 pesos

C O N C L U S I O N E S

1.- La política de salarios debe ser manejada como - un factor más dentro de la política de desarrollo en general.

2.- Por lo general se carece tanto de los conocimientos técnicos como de las estadísticas para determinar exactamente la repercusión de los salarios mínimos dentro de la política económica general.

3.- El grupo de zonas geográficas en las que se fijan salarios mínimos es excesivo, lo que ocasiona gran disparidad de salarios.

4.- El método de fijación de los salarios mínimos -- profesionales en México del cual no hay antecedentes en el nivel internacional, no es satisfactorio por lo siguiente:

- a).- Se carece de una definición del salario mínimo profesional.
- b).- No se les ha relacionado a capacitación ni a productividad.
- c).- La aplicación de manual de valuación de puestos a nivel nacional no ha sido resuelta satisfactoriamente, ya que es método para ser aplicado -- dentro de una empresa y que se aplica a sala -

rios promedio y no a salarios mínimos.

5.- Una valuación de puestos debe de conocer toda la estructura de salarios, puesto que en realidad es más bien una técnica para comparar salarios, sin lo cual no podría estar correctamente fijada la escala de salarios.

6.- Los descuentos que se efectúen al salario mínimo profesional por concepto de cuotas al Seguro Social e Impuesto sobre la Renta, van contra lo establecido en el artículo 97 -- de la Ley Federal del Trabajo.

7.- La eliminación de la existencia de contratación colectiva como criterio para no fijar salarios mínimos profesionales del artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo, va contra el Convenio N° 26 de la Organización Internacional del Trabajo relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, el cual fue ratificado por México.

8.- Más importante que elevar los salarios mínimos es contar con un aparato eficaz de vigilancia que garantice el pago efectivo, sobre todo en el agro.

9.- El intento de mejorar la distribución del ingreso a nivel nacional a través de aumentos de salarios mínimos -

no funciona, ya que los estratos más pobres de la población no son asalariados, son desempleados y sub-empleados.

10.- La política actual de prestaciones sociales con cargo a nómina y de subsidio a la utilización de bienes de producción a favorecido la automatización, la mecanización y en general alienta al uso más intensivo del capital.

11.- Es imperativo pensar en mecanismos económicos y legales que garanticen un ingreso mínimo a los trabajadores -- por su propia cuenta, tal y como actualmente existen en el caso de los asalariados.

12.- Es necesario crear incentivos que favorezcan un mayor número de empleos.

N O T A S

1/ Mouly Jean.- Evolución de las Políticas de Salarios, Revista Internacional del Trabajo, Volumen 80 N° 1, Julio de 1969.

2/ Ibidem.

3/ Sintetizado de salarios mínimos en América Latina y de The Minimum Wage.- Ambos estudios de la Oficina Internacional del Trabajo.

4/ Unsain Alejandro.- Ordenamiento de las leyes obreras Argentinas.

5/ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917.

6/ Ley Federal del Trabajo 1931.

7/ Boletín de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1941.

8/ Exposición de motivos de la reforma al Artículo-123 de la Constitución de 1971.

9/ Ibidem.

10/ Ley Federal del Trabajo de 1970.

11/ Ibidem.

12/ Idem.

13/ Texto vigente de la fracción VI del Apartado A -
de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

14/ Banco de México, Índice Nacional de Precios al -
Consumidor.

15/ Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Indi-
ce de Precios al Menudeo y artículos de consumo popular.

16/ Exposición de motivos de la Reforma a la Ley Fe-
deral del Trabajo de 1961.

17/ Reyes Ponce Agustín.- Administración de Sueldos-
y Evaluación de Puestos y Salarios.

18/ Ibidem.

19/ Idem.

20/ Idem.

21/ Idem.

22/ Idem.

23/ Idem.

24/ Idem.

25/ Idem.

26/ Idem.

27/ Convenio 26 de la Oficina Internacional del Trabajo.

28/ Lloyd G. Reynolds.- Toward a Short-Run Theory of Wages.

29/ Mouly Jean.- Obra citada.

30/ Desentis Samuel.- El Verdadero Costo de un Trabajador a Salario Mínimo.

B I B L I O G R A F I A

Azcárraga Gastón.- El Crecimiento Económico y la Distribución del Ingreso, Memoria del VII Congreso Nacional de Industriales, Marzo de 1976, México, D. F.

Betancourt R.I. Clague.- El Trabajo por turnos y el Problema del Empleo en Países en Desarrollo, Revista Internacional del Trabajo, Volumen 94 N° 2, Septiembre-Octubre de 1976, Ginebra, Suiza.

Bonilla Javier.- El Sistema de Fijación de los Salarios Mínimos en México. Política Económica, Cuarto Trimestre de 1974. México, D. F.

Business Week, No. 2497 de agosto 22, 1977, Edición Internacional, Mc. Graw-Hill, Nueva York, N.Y., U.S.A.

Campanó Arnaldo, Ley del Salario Vital Mínimo y Móvil en la República Argentina, Revista Internacional del Trabajo, Volumen 74 N° 3, Septiembre de 1976, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.

Cisneros Antonio.- Teoría Competitiva para Valuación Objetiva de Puestos, Editorial Limusa-Wiley, S.A. 1972, México, D. F.

Desentis Samuel.- El Verdadero Costo de un Trabajador a Salario Mínimo, Memoria del VII Congreso Nacional de Industriales, Marzo de 1976, Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, México, D. F.

Ibáñez Alfonso.- Distribución del Ingreso, Productividad y Salarios, Memoria del VII Congreso Nacional de Industriales, Marzo de 1976, Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, México, D. F.

Lecaillón J.I., Germidis D.- Las Desigualdades de Ingresos y su Función en la Dinámica de Desarrollo, Revista Internacional del Trabajo, Volumen 92 N° 5, Noviembre de 1975, - Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.

Lom Hell, Lizano Eduardo.- Consejo Nacional de Salarios y Política de Salarios Mínimos en Costa Rica, Revista Internacional del Trabajo, Volumen 94 N° 1, Julio-Agosto de 1976, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.

Los Salarios.- Oficina Internacional del Trabajo 1968, Ginebra, Suiza.

Mendoza Fernández José y Castañeda Germán.- Medidas -

Fiscales para la Redistribución del Ingreso, Memoria del VII - Congreso Nacional de Industriales, Marzo de 1976, Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, - México, D. F.

Parias Louis Henri.- Historia General del Trabajo, - Ediciones Grijalbo, S.A. 1967, Barcelona, España.

Reyes Ponce Agustín.- Administración de Sueldos y -- Evaluación de Puestos y Salarios. U.I.A. 1967, México, D. F.

Salarios Mínimos en América Latina.- Oficina Interna cional del Trabajo, serie estudios y documentos nueva serie -- N° 34, 1954, Ginebra, Suiza.

Samamé Benjamín.- Problemas y Políticas de Mano de - Obra en el Perú, Revista Internacional del Trabajo, Volumen 73 N° 2, Febrero de 1976, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.

Souza P.R., Tokman V.E.- El Sector Informal Urbano - en América Latina, Revista Internacional del Trabajo, Volumen- 94 N° 3 Noviembre-Diciembre de 1976, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.

Sthuraman S.V.- El Sector Urbano no formal: defini--

ción, medición, política, Revista Internacional del Trabajo, -
Volumen 94 N° 1, Julio-Agosto de 1976, Oficina Internacional -
del Trabajo, Ginebra, Suiza.

The Minimum Wage: an international survey, Oficina -
Internacional del Trabajo Estudios y Documentos, serie D N° 22,
1939, Ginebra, Suiza.

Unsain Alejandro.- Ordenamiento de las leyes obreras-
Argentinas, 3era. Edición, ediciones especiales de la Academia-
de Ciencias Económicas 1947, Buenos Aires, Argentina.

Watanabe Susumu.- Salarios Mínimos en los Países en-
Desarrollo: Meta y Realidad, Revista Internacional del Trabajo,
Volumen 93, Mayo-Junio de 1976, Oficina Internacional del Tra-
bajo, Ginebra, Suiza.

ORDENAMIENTOS LEGALES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexica--
nos 1917.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexica--
nos, texto vigente.

Ley Federal del Trabajo 1930.

Ley Federal del Trabajo 1970.

Convenios y recomendaciones de la Oficina Internacio
nal del Trabajo.