

137 29



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN

LA PERDIDA DEL PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO EN MEXICO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :

RICARDO IGNACIO GUTIERREZ HERNANDEZ



Acatlán, Edo. de Méx.



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

INDICE

Pag.

Introducción.	VII
-----------------------	-----

CAPITULO I**CONCEPTOS DE SALARIO**

A. Conceptos doctrinarios.	4
B. Conceptos económicos.	9
a). Teorías económicas tradicionales del salario.	10
C. Conceptos propuestos por la Ley Federal del Trabajo.	21
a). Salario.	21
b). Salario mínimo	22

CAPITULO II**ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO EN MEXICO**

A. Antecedentes previos a la revolución mexicana.	24
B. Antecedentes posteriores a la revolución mexicana.	49
C. Antecedentes contemporáneos.	58

CAPITULO III
ANALISIS DE LOS ARTICULOS DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO QUE COMPRENDEN AL SALARIO

A. Salario en efectivo.	68
B. Salario en especie.	74

CAPITULO
SALARIO DE LA JORNADA NOCTURNA DE TRABAJO

A. Consecuencias y efectos de la jornada nocturna de trabajo.	81
B. Salario remunerador de la jornada nocturna de trabajo.	87

CAPITULO V
LOS AUMENTOS SALARIALES COMO ACTOS PERJUDICIALES
AL PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO

A. Función y procedimiento de las Comisiones Mixtas en la fijación de los salarios.	90
B. Analisis del artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo.	95

CONCLUSIONES.	VIII
-----------------------	------

BIBLIOGRAFIA.	X
-----------------------	---

INTRODUCCION

El salario por su naturaleza, es uno de los renglones mas importantes en el estudio del derecho del trabajo, puesto que de él depende el nivel de vida del trabajador y de su familia. Durante la historia, el salario del trabajador mexicano ha sufrido cambios tendientes a mejorar su nivel de vida; sin embargo, no alcanza a cumplir con su finalidad, que es la de proporcionarle las subsistencias necesarias para llevar una vida digna.

En épocas anteriores, la causa de ello fué la codiciosa explotación de que eran víctimas, debido a la carencia de una autoridad que controlara dicha explotación; posteriormente, a los deterioros que el salario venía arrastrando de años antes, se le agregó la constante inflación en el costo de la vida y la también constante pérdida del poder de compra del salario recibido.

En México es hasta 1931, cuando se inicia una legislación formal respecto del salario, la que lógicamente ha venido evolucionando hasta alcanzar el perfeccionamiento logrado hasta ahora.

No obstante los avances logrados en materia de salarios, aún ahora existen algunos puntos que requieren mejorarse; tal es el caso del salario de la jornada nocturna, la que aún sigue pagándose con la misma cantidad monetaria de las jornadas diurnas, siendo que en aquellas existe un mayor desgaste físico para el trabajador.

Por otra parte, dada su naturaleza económica, el estudio jurídico del salario debe complementarse con el estudio económico del mismo, puesto que los beneficios que tanto el trabajador como el empresario esperan obtener por su participación en el proceso productivo, son económicos. Por lo que toca al salario en tal sentido,

este presenta el doble aspecto de ser ingreso para el -
trabajador y costo para el patrón, lo que plantea el -
problema de que los incrementos salariales que se lle-
guen a otorgar, afecten sus costos de producción y se -
vea en la necesidad de encarecer sus productos, para -
mantener el margen de sus ganancias, lo que nulificaría
el aumento concedido, e incluso pudiera llegar a dismi-
nuir el poder liberatorio del salario.

Para evitar dicho problema es necesario que los in-
crementos salariales sean cuidadosamente planeados, tan-
to en su cuantía, como en su periodicidad, pues de lo -
contrario los efectos buscados pueden resultar adversos.

Como se vé, el presente trabajo tiene la intención
de estudiar el salario en México desde su perfil jurídi-
co, pero tomando en cuenta su comportamiento económico,
puesto que las normas jurídicas solamente lo regulan en
su forma y alcance, pero poco toman en cuenta su tras-
cendencia económica, lo que tal vez sea una de las cau-
sas por las que dichas normas no se apeguen a la reali-
dad económica del país.

CAPITULO I CONCEPTOS DE SALARIO

Es conveniente, como antecedente para iniciar el presente trabajo, determinar el origen y el significado del vocablo salario. El significado etimológico de la palabra de antiguo origen, significa el pago o estipendio con que los patronos en Roma, en épocas remotas pagaban a los trabajadores por las labores realizadas, pago que hacían en parte o en su totalidad con sal, a manera de moneda; de ahí, que en la actualidad a los pagos de las labores realizadas por los trabajadores se les siga llamando salario.

La palabra salario proviene del latín *salarium*, que a su vez deriva de *sal*, y significa el pago que los amos dan a los criados por su trabajo.

En la actualidad existen diversas denominaciones con que se designa a lo que recibe el trabajador a cambio de los servicios que presta a su patrón, todas estas con significado similar al de salario, tales como:

"RETRIBUCION. Recompensa o pago de una cosa por otra.

PAGO. (de pagar). Entrega de dinero o especie que se debe. / Satisfacción, premio o recompensa.

ESTIPENDIO. (del latín *estipendium*). Pago o remuneración por trabajos o servicios.

ASIGNACION. (del latín *assignatio enis*). Acción y efecto de asignar. / Cantidad señalada por sueldo, pensión, derecho, etcetera.

EMOLUMENTO. (del latín *emolumentum*). Gaje, utilidad que corresponde a un cargo o empleo.

HONORARIOS. (del latín *honorarius*). 3a. Acep. Gaje o sueldo de honor./ Estipendio o sueldo que se dá a uno

por su trabajo.

SUELDO. (del latín solidus). Estipendio o paga. -

En cuanto a este término, existe una ejecutoria en la que se hace importante diferenciación en cuanto a salario y sueldo, la misma dice :

-Salario. conforme al contenido de la cláusula primera del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones obrero patronales entre el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social, salario es el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios y, sueldo es la cuota mensual asignada al trabajador en el tabulador de sueldos, correspondiente, como; pago efectivo por su categoría, jornada y - labor normal, conceptos que relacionados - con la cláusula 47 de dicho Contrato Colectivo, que dispone que los trabajadores tendrán derecho a percibir una prima de 25% sobre los 'salarios' que les correspondan durante sus períodos vacacionales, determina que en ese 25% deben tomarse en cuenta las percepciones económicas que los trabajadores obtienen por sobresueldo, alto costo de la vida, ayuda de renta, jornada discontinua y antigüedad, puesto que tales percepciones las perciben con motivo del trabajo desempeñado, lo que está acorde con lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, conforme al cual el salario no solamente se integra con los pagos hechos - en efectivo por cuota diaria, sino, también por cantidades o prestaciones que se dan al trabajador por su trabajo, como gratifica--

ciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que también sea derivada de su trabajo.

Ejecutoria: Informe 1978. 2a. parte. 4a. sala, pp. 40 y 41. A.D. 5644/78. Héctor González Reyes y otro. 27 de marzo de 1987. - -- U.-(1)

La importancia de la anterior Ejecutoria para los efectos de este punto, es la diferenciación que hace - entre salario y sueldo, ya que dá a la palabra sueldo - una concepción diferente a lo convencional.

SALARIO. Estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de sus servicios o trabajo. - / Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales." (2)

De todas estas denominaciones, la que más aceptación ha tenido, incluso por la Ley Federal del Trabajo, es la de salario, aunque de hecho se utilizan indistintamente.

Como sea, cualquier denominación que se le dé, la realidad es que el salario se convierte en la principal obligación que contrae el patrón a cambio de la prestación de servicios que le realice el trabajador en su beneficio.

(1) TRUEBA, Urbina Alberto. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980. Comentarios, Jurisprudencia Vigente y Bibliografía Concordancias y Pronunciamientos. Editorial Porrúa, S.A. México. Quincuagesima - primera Edición, 1984. Página 840.

(2) W.M.JACSON, Inc. Diccionario Lexico Hispano. Tomos I y II, Editores Mexicanos. Quinta Edición, 1979.

El interés de los tratadistas por el concepto de salario, dada la importancia social que implica, ya que el salario es la única fuente y elemento con que cuenta el trabajador y su familia para poder llevar una vida decorosa, no solamente en el aspecto económico, sino también social y cultural, a la vez que moral y tratando de que el concepto de salario contemple lo más claramente posible la forma de integración de los factores y el alcance de las prestaciones que justamente le corresponden al trabajador que presta sus servicios a un patrón a cambio del pago de un salario, ha hecho que se acumulen gran cantidad de conceptos, por lo que a continuación se hará mención de algunos de ellos.

A. Conceptos doctrinarios.

El maestro Luis A. Despontín dice que "con arreglo a la fórmula clásica a la que nos encontramos habituados, el salario constituye la retribución de un servicio que se recibe. Su extensión se haya condicionada a la medida de dicha prestación." (3)

Aún cuando el maestro Despontín se manifiesta de acuerdo con la doctrina clásica, considera que el concepto de salario se ha superado, debido a que a los factores para calificar la retribución, o sea la eficiencia y cantidad, se agrega un nuevo elemento, que es la necesidad del individuo que trabaja, y en base a que el salario es la única fuente de ingresos del trabajador, adquiere el mismo un carácter asistencial y vital.

Considera además que "el salario constituye la retribución correspondiente al hecho de poner el individuo sus energías al servicio del empleador; y si éste -

(3) DESPONTIN, Luis A. Derecho del Trabajo, Imprenta de la Universidad de Córdoba. Buenos Aires Argentina. Unica Edición, 1957. página 115.

no las utiliza, porque no quiere o no puede hacerlo, la disposición existe y el individuo se encuentra a la espera de órdenes del principal." (4)

El maestro Euquerio Guerrero, en discrepancia con los autores que conciben el salario como un elemento meramente económico, esto es, como el pago de una mercancía o el alquiler del mismo; le atribuye a la relación laboral un carácter más humano que un simple convenio civil o laboral; piensa que es una relación de colaboración entre el patrón y el trabajador para la realización de un fin económico que es superior a ellos mismos porque sobre ellos están los intereses de la comunidad consumidora de bienes y servicios, y concluye: "El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador." (5)

Por su parte el maestro Guillermo González Charry propone el siguiente concepto: "El salario es la cantidad de dinero que el patrón conviene en pagar al trabajador por los servicios que de él va a obtener."

Separa el concepto de salario en dos partes y expresa: "el salario desde el punto de vista estrictamente jurídico, es la remuneración que se dá al trabajador por el servicio que presta dentro de un contrato que es conmutativo; es decir, que implica cargas para ambas partes, la patronal está gravada precisamente por la obligación de pagar el salario. Desde el punto de vista social su significado es diferente. Las diversas escuelas filosóficas, por diferentes caminos partiendo de puntos muy distintos concurren todas a sostener que el salario es (aunque no lo sea) lo que el trabajador -

(4) Idem.

(5) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México. Undécima Edición - 1980. Página 147.

debe recibir por su trabajo, atendiendo no sólo a la cantidad del mismo, sino a sus necesidades específicas familiares y sociales. De manera que la noción jurídica del salario se complementa con la noción económica del mismo, en el sentido de que no es solamente lo que se recibe por el servicio prestado, sino que, además, ese servicio prestado sea causa de una remuneración que sirva al trabajador por lo menos para atender, en forma decorosa, las necesidades familiares y sociales propias del núcleo con el cual convive." (6)

El maestro Alberto Trueba Urbina, dice: "La única fuente de ingresos del trabajador es el salario; una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia. Generalmente la remuneración no es compensatoria del trabajo desarrollado, constituyéndose la plusvalía y consiguientemente el régimen de explotación del hombre por el hombre.

El salario tiene una función eminentemente social, pues está destinado al sustento del trabajador y de su familia; es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, para la reivindicación del derecho a obtener el pago real que les pertenece por el trabajo realizado." (7)

(6) GONZALEZ, Charry Guillermo. Derecho del Trabajo. Editorial Temis, Bogotá. Tercera Edición, 1974. Página 129.

(7) TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México. Quinta Edición, 1980. Página 291.

El maestro Miguel Bermudez Cisneros discrepa con la opinión del maestro Trueba, y demás autores que atribuyen al salario un carácter alimentario, simpatizando con los que consideran que el salario debe guardar una equivalencia con el trabajo realizado, puesto que es la prestación otorgada al trabajador en orden a la relación laboral contraída, o sea la retribución por la prestación del trabajo.

Afirma que el salario no es una prestación de tipo social sino una ventaja patrimonial que recibe como contraprestación del trabajo subordinado. Concluye en definir que: "salario es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su esfuerzo de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente en metálico o en especie (Colotti Fleito, Régimen legal de los salarios. P. 9). Y este salario - así definido, debe gozar de caracteres elementales que son: cantidad, proporcionalidad e invariabilidad.

Por continuidad entiéndase el principio mediante el cual los trabajadores deben de recibir su salario y el patrón debe abonárselos, realícese el trabajo o no, ya que sólo se permite su interrupción previstos por la ley o el contrato en su caso." (8)

El maestro Mario de la Cueva, después de un análisis histórico que hace del salario, propone el siguiente concepto: "el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia --

(8) BERMUDEZ, Cisneros Miguel. Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor, - México. Primera Edición, 1978, Página 80.

decorosa." (9)

El maestro Alónzo García Manuel, con el enunciado "Retribución del trabajador", que le parece técnicamente más acertado que el de salario, y comprendiendo en él la retribución directa del trabajador, es decir, el salario propiamente dicho, en cuanto contraprestación - inmediata del servicio realizado; las retribuciones complementarias; para él, no referidas al salario en sí, - aunque pueden serlo al mismo en cuanto causa última y de carácter, no compensatorio y; retribuciones simplemente compensatorias, dándonos una noción de dicha compensación -salario-, como: "La atribución patrimonial, fijada legal o convencionalmente, o por vía mixta que, como contraprestación nacida de la relación laboral, el empresario debe al trabajador en reciprocidad del trabajo realizado por éste." (10)

Estos son sólo algunos, de la gran cantidad de conceptos jurídicos de salario, que los estudiosos de la materia han expresado, enriqueciendo de esta forma, la idea del mismo.

A continuación, para finalizar este punto, se expresará lo que para efectos de este trabajo de considero que debe ser el salario, dada la importancia social que representa.

Salario debe ser la retribución o compensación que debe pagar el patrón al trabajador en virtud del contrato de trabajo o de la simple relación laboral, independientemente de que el trabajador realice el trabajo o no, si esto último sucede por causas atribuibles al pa

(9) CUEVA, Mario de la. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México. Sexta Edición 1980. Página 498.

(10) ALONZO, García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México. Segunda Edición, 1968, Páginas 498.

trón, cumpliendo el trabajador con poner su fuerza de trabajo a disposición del patrón y dependiendo de él, hacer uso o no de ella. Este salario debe ser remunerador y suficiente para satisfacer las necesidades tanto económicas, como sociales, culturales y de diversión, que le proporcionen una existencia digna, tanto al trabajador como a su familia.

B. Conceptos económicos.

Así como existen conceptos jurídicos del salario - también existen conceptos económicos del mismo; a continuación pasaremos somera revista a algunos de ellos.

Iniciaremos con la definición de salario en sentido económico, y haciendo mención a algunas de las doctrinas económicas que se han esgrimido para comprender el salario y sus frecuentes variaciones.

El maestro Arthur Seldon, en su Diccionario de Economía define el salario así: "Salario en sentido económico más amplio, la remuneración del factor productivo trabajo, incluyendo toda la renta procedente del empleo, autoempleo, honorarios, etcetera; en un sentido económico más restringido, únicamente la renta procedente del empleo, la remuneración de obreros y los sueldos del personal administrativo; en sentido popular la cantidad pagada a los obreros, como algo distinto de los sueldos, principalmente en el período de pago que cubre o en la forma de pago -los salarios se pagan semanalmente, mientras que los sueldos mensualmente- aunque la diferencia carece de importancia en el análisis económico.

En teoría económica, el salario en su sentido más amplio, la remuneración real del esfuerzo humano, en general, es sencillamente, el precio del trabajo y, al igual que los otros precios a largo plazo, está determinado por la interacción de la oferta y la demanda."

También nos dá las definiciones de salario nominal y de salario real, en los siguientes términos: "Salario nominal. Salarios monetarios, como algo distinto a los salarios reales, la cantidad de bienes y servicios que pueden comprar los salarios. Esta distinción es importante en aquellos periodos de cambio de precios debido a que los salarios nominales diferirán de los salarios reales.

Salarios reales. Índice de salarios expresado en función del valor del dinero; es decir, que son los salarios monetarios ajustados al valor del dinero para que muestren los cambios en la cantidad de bienes y servicios que pueden comprar. Si los salarios monetarios y los precios aumentan de un modo general, suponamos un 5% en un año, los salarios reales no habrán variado⁽¹¹⁾

Después de haber precisado la definición en sentido económico de salario, pasemos ahora a mencionar algunas de las teorías tradicionales que los economistas han sostenido para explicar el salario.

a). Teorías económicas tradicionales del salario.

Las teorías tradicionales de los salarios han sido en su mayoría de una naturaleza bastante rígida, pues enuncian en una forma simple y definida los factores -- que determinan el nivel de los salarios. Pueden clasificarse en: Teorías que han explicado los salarios en función de factores que influyen en la oferta de la fuerza de trabajo o teorías de los salarios del costo de producción, y teorías que consideran que los salarios se determinan por factores que influyen en la demanda de fuerza de trabajo de parte del patrón.

(11) ARTHUR, Seldon F.G. Penace, Diccionario de Economía. Página 493.

TEORIA DE LA SUBSISTENCIA. Es la teoría más vieja, es una teoría-oferta; en cierto sentido es la más simple de todas, afirma que el precio de la mano de obra depende de la subsistencia del trabajador. El salario, para los seguidores de esta teoría, es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir a un trabajador y su familia, lo cual representa para la sociedad el costo para permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar su raza. Esto implica que el trabajador recibe lo necesario para cubrir su desgaste físico; de esto se concluye que si el precio de los artículos necesarios aumenta o se reduce, los salarios nominales tendrían también que subir o bajar y que si los salarios fueran gravados con un impuesto, tendrían que aumentar en una cantidad equivalente al impuesto, de modo que el peso de éste repercutiera sobre el patrón.

La validez de esta teoría descansa en la famosa ley malthusiana de la población, que en el lenguaje de economistas posteriores, implicaba que la oferta de mano de obra podía aumentar indefinidamente si el precio que por ella se ofrecía subía por encima de cierto nivel. Si los salarios aumentaban por arriba de lo necesario para mantener la oferta de mano de obra, los trabajadores tendrán familias más numerosas y la oferta misma aumentaría; este aumento provocaría una mayor competencia para ocupar los puestos disponibles, lo cual daría por resultado inevitable una nueva caída de los salarios. A la inversa, si estos cayeran por debajo del nivel de subsistencia, los niños morirían o no nacerían, lo que se traduciría en una reducción de la mano de obra durante la siguiente generación, y la competencia entre los patrones provocada por la disminución de trabajadores elevaría nuevamente los salarios. se trata pues de un caso de equilibrio mecánico, en el que toda perturbación de la posición normal provoca un jue-

go de fuerzas que lo trae de nuevo a lo normal.

Actualmente, no hay nada que garantice la suposición de que la población aumenta automáticamente a medida que los salarios suban, de hecho, hay ciertas pruebas en sentido contrario; cuando los trabajadores tienen un nivel de vida muy bajo, no se preocupan del futuro y dejan crecer sus familias, aumentando con esto la oferta de mano de obra.

TEORIA DEL HABITO Y DE LA COSTUMBRE. Los mismos expositores de la teoría de la subsistencia, admiten que el hábito y la costumbre son factores determinantes de lo que es necesario para la dieta de los trabajadores. En la teoría del nivel de subsistencia al cual se suponía, se adaptaban los salarios, se incluían no sólo las meras necesidades físicas, sino también ciertas comodidades. El trabajador, habiéndose acostumbrado a ciertas pequeñas comodidades, estaría dispuesto a hacer a un lado sus necesidades físicas más bien que éstas - otras, en caso de que los salarios se redujeran, es decir, el hábito convierte estas comodidades en necesidades convencionales.

Ello significa que la teoría de la subsistencia en su forma absoluta sólo podría seguir siendo correcta en la medida en que el hábito y la costumbre se dieran por supuestos, admitiendo cierto nivel de necesidades convencionales como formando parte del nivel de subsistencia. Pero como los hábitos se transforman la teoría sólo podía aplicarse a un lapso limitado de tiempo, durante el cual podía suponerse constantes el hábito y la costumbre. En estas condiciones, la teoría era incapaz de fundamentar predicciones a largo plazo, dado que la costumbre puede cambiar, por otra parte, un cambio de salarios puede ser la causa de una transformación de los hábitos, puesto que un nuevo nivel de salarios puede acostumbrar a los trabajadores a un nuevo patrón de

vida.

Esto quiere decir, que si el nivel de salarios manifiesta una tendencia de alza, cuando el progreso económico es rápido, la demanda de mano de obra aumentará con mayor rapidez que la oferta. A medida que los salarios suben, nacen nuevos hábitos de la clase trabajadora que introducen en su nivel de vida nuevas comodida--des, y en tales épocas la condición del trabajador es floreciente y tiene capacidad para adquirir una propor--ción mayor de artículos necesarios y de placeres honestos y, por consiguiente, puede mantener una familia numerosa y saludable. Pero, la reproducción humana es un obstáculo para ese mejoramiento y tan pronto como el - progreso económico disminuye, las condiciones favora--bles para una elevación de salarios llega a un límite; la oferta de mano de obra alcanza a la demanda, y una vez que el nivel de salarios comienza a declinar nuevamente, el hábito se transforma con gran facilidad en un sentido desfavorable como antes lo ha sido en un favorable, ya que el hábito y la costumbre le crearon al trabajador necesidades que repentinamente ya no puede sostener.

LA DOCTRINA DEL FONDO DE SALARIOS. El comentario a la teoría de la subsistencia admitiendo que los salarios pudieran rebasar el nivel de subsistencia por un período indefinido en una sociedad progresista, alentó una mayor atención sobre el aspecto de la demanda, dando nacimiento a la teoría que llegó a ser conocida como La Doctrina del Fondo de Salarios, que, aún cuando representaba un cambio importante de énfasis, en su época era muy común considerar el capital como una suma destinada a salarios para comprar fuerza de trabajo antes de que el producto fuera terminado y vendido. De ahí que se consideraba que el acervo de capital existente aumentaba la demanda de mano de obra o, por lo menos, que -

ésta variaba en relación directa de la acumulación de - capital. El nivel de salarios, podía descubrirse me diante una simple operación aritmética dividiendo el monto del capital que los capitalistas estuvieran dispuestos a invertir en forma de anticipos de salarios entre el número de asalariados en busca de trabajo. - Quizás, se trataba de explicar el movimientos de los sa larios en un mundo variable; con una tasa natural de sa larios cambiante, definida por una proporción variable entre el capital y la población. El nivel de salarios podía subir con la sola condición de poder retardar el crecimiento de la población para hacerla aumentar a un paso más lento que el de la acumulación del capital.

A esta teoría se la utilizo para demostrar que el poder de contratación sindical era perjudicial, ya que alteraba en su conjunto el nivel de salarios y que cual quier medida que estorbara a la acumulación del capital estaba destinada a bajarlos, al reducir el fondo de sa larios. La única esperanza que la clase trabajadora - tenía de mejorar, radicaba en la limitación de la magni tud de sus propias familias y en ayudar a la mayor pros peridad de sus amos. Planteado de esta forma, es obvio que, si un grupo de trabajadores lograba, gracias a su acción sindical un aumento de salarios, lo único que hacía era reducir el fondo de salarios disponible para otros trabajadores, lo que implicaba la reducción de - sus salarios. Si por el contrario se obligaba a un gru po de trabajadores a aceptar un salario anormalmente ba jo, una parte mayor del fondo de salarios quedaría li bre para emplear a otro grupo de obreros. La tarifa de salarios depende de la proporción que el capital repre sente en el sector laborante de la población del país, es decir, la tarifa de salarios subirá con el aumento del capital y bajará con su disminución si no se altera el número de trabajadores; y si el volumen de capital

no cambia, la tarifa de salarios caerá a medida que el número de trabajadores aumente. Se concluye de esto - que habrá mucho menos capital disponible para dar ocupación si se grava a los ricos con un impuesto o se debilita su prosperidad en alguna otra forma. El mayor peligro que se deriva de esto para el pobre, es que reduce el precio de la mano de obra; la suma que el capitalista se ve obligado a pagar como impuestos reduce necesariamente los salarios de sus trabajadores, pues si aquéllos no existieran, su capital sería mayor, lo que permitiría aumentar la demanda de mano de obra, y en consecuencia su remuneración.

MARSHALL, Y LA OFERTA Y LA DEMANDA. Marshall, se esforzó por formular un punto de vista sintético en el que se combinaran los factores que afectan la oferta de mano de obra y los que afectan su demanda. Su teoría resultaba menos rígidamente determinista que las otras - doctrinas, concedía cierto margen a la influencia de la contratación colectiva de salarios por los sindicatos, a través de su efecto no sólo sobre la eficiencia, - sino también sobre el precio-oferta de la mano de obra.

Hemos visto que la demanda de mano de obra que presentan los patrones depende principalmente de la oferta de capital, esto es, de lo abundante y barato que sea para la prosperidad de los hombres de negocios.

Marshall consideraba que la disposición y voluntad de los inversores para desviar sus ingresos del consumo inmediato hacia el ahorro y la inversión determinaba esa oferta por un período de tiempo. Es verdad que en un instante dado el capital disponible es una cantidad fija que depende de los actos pasados de los inversionistas; pero es un acervo que los mismos, en el transcurso del tiempo, pueden aumentar añadiéndole nuevos - ahorros o disminuir desviando una parte de él para - hacer frente a sus gastos ordinarios. Pero si este -

acervo de capital es elástico durante un período de tiempo, sólo lo es dentro de ciertos límites; estos límites los determina la preferencia que los inversionistas muestran por gastar dinero desde luego y no guardar lo para que en el futuro les dé un ingreso.

Comparando este punto de vista con la doctrina del fondo de salarios, podría decirse que la tabla de oferta de ese tipo define los límites dentro de los cuales el fondo de salarios podría variar en el transcurso del tiempo, pero que ese fondo lo considera como elástico, - aumentando año con año bajo la influencia de una perspectiva brillante de utilidades al atraer una proporción mayor de los ingresos de los inversionistas y con trayéndose ante la perspectiva de un lucro bastante pobre. Consideraba Marshall, que, condiciones análogas regían a la oferta de mano de obra, y que por ello, el nivel de salarios tendería a ser determinado por los dos grupos de fuerzas que definen las condiciones de la demanda de mano de obra y las de su oferta. Y debido a la competencia, los salarios manifestarían una tendencia a la larga a alcanzar un nivel en el cual el producto marginal neto de la oferta de mano de obra disponible fuera igual al precio de oferta marginal; sin embargo, los salarios no se rigen por precio-demanda, ni tampoco por precio-oferta sino por el conjunto de causas que gobiernan la demanda y la oferta.

LA OFERTA DE MANO DE OBRA. La cuestión de si la oferta de mano de obra en la industria en general varía directamente con los cambios del nivel de salarios ha sido objeto de grandes discusiones. La expresión oferta de mano de obra, puede usarse en varios sentidos, - puede aplicarse al número de trabajadores en busca de aplicar su fuerza de trabajo, variando ésta, no sólo con la población total, sino con la proporción proletaria de ella, carente de medios de subsistencia, circuns-

tancia que los obliga a conducirse al mercado de trabajo buscando ocuparse para obtener un salario. Puede incluir el número de horas que el trabajador está dispuesto a trabajar, considerando una unidad de trabajo como una hora-hombre de trabajo; aumentando la oferta de mano de obra con cualquier ampliación de la jornada laborable. Puede aplicarse su sentido para que incluya la intensidad del trabajo de manera que una unidad de trabajo sea la que exprese la producción-energía del mismo y la oferta de mano de obra se considera incrementada cuando los trabajadores laboran con más intensidad que antes.

A primera vista parecería que cuanto más altos sean los salarios, mayor será la destreza y el aliciente para el trabajador, y con ello mayor será la oferta de mano de obra, y viceversa. Pero hay una consideración fundamental que funciona en sentido diverso; que la razón por la que una parte tan grande de la población acude al mercado de trabajo a alquilarse por un salario es su pobreza y la carencia de otros medios de subsistencia. Cuanto más pobres estén los trabajadores y más reducida la reserva de que pueden disponer, menor será el precio al que estén dispuestos a vender su fuerza de trabajo y viceversa. La influencia de este factor puede ser bastante poderoso para hacer que la relación entre el nivel de salarios y la oferta de mano de obra, sea contraria a la que a primera vista se hubiera supuesto. Una caída en los salarios puede significar un aumento en la oferta de mano de obra en tres formas; la pobreza puede obligar a un número mayor de mujeres y jóvenes a buscar ocupación, y puede presionar a los trabajadores actuales a trabajar más horas o aumentar la intensidad del trabajo. Este proceso tiene un límite, si la duración e intensidad del trabajo se lleva más allá de cierto punto puede ejercer una influencia tal

en la salud y en la reducción de la vida útil del trabajador medio, que se traducirá en una disminución de la oferta de mano de obra en el transcurso del tiempo. - A la inversa, un alza de salarios puede alentar a los trabajadores a sacrificar parte de esa ventaja aumentando su descanso o poniendo en práctica métodos menos fatigantes de trabajo, más bien que aumentar sus ingresos.

LA TEORÍA MARXISTA. Marx, sin duda, es uno de los que han estudiado más a fondo el salario, veamos ahora su opinión: Marx llama fuerza de trabajo a la mercancía sui generis conocida como trabajo, la cual requiere de ciertos medios de subsistencia a fin de mantenerse en funcionamiento; estos medios de subsistencia los proporciona el salario, que tiene que cubrir tanto los bienes que se consumen a diario, como alimentos, combustibles, luz, etc.; como los que duran más, tales como casa, vestido y muebles, cuya reposición requiere de más tiempo. Además, estos medios de subsistencia no solamente han de servir para que el trabajador mantenga una vida normal, sino para mantener a su familia, puesto que al morir ha de dejar un legado.

Marx señala que el salario no es el precio del trabajo, sino de la fuerza de trabajo; explica que esta confusión se debe a que se examina sólo superficialmente a la sociedad burguesa, apareciendo que en ella el salario del trabajador es la retribución del trabajo, siendo solamente el precio de la fuerza de trabajo; manifiesta que no es el trabajo el que se presenta directamente en el mercado, sino el trabajador, y que lo que éste vende es su fuerza de trabajo. Explica también que la Economía Política Clásica determina el precio de el trabajo como el de las subsistencias necesarias para el sostenimiento y reproducción del trabajador, y que lo mismo que para toda otra mercancía, este precio no puede ser más que su valor expresado en dinero. Por él

timo, Marx resalta el hecho de que el valor del trabajo que realiza el trabajador, y el valor de la fuerza de trabajo, que sólo existe en la persona del trabajador, se diferencian, como una máquina se diferencia de sus operaciones; pero la Economía Política Clásica no se fijó en la confusión introducida.

Los economistas contemporáneos, por su parte, basándose en las anteriores doctrinas clásicas, emiten sus opiniones acerca del concepto de salario.

El maestro Moisés Gómez Granillo dice que: "En sentido económico, el salario viene a ser la remuneración del trabajo (viendo éste como factor productivo) - sea cual sea el nombre que reciba tal remuneración; salario, sueldo, honorarios, etcetera. Es decir, el concepto incluye a la inmensa mayoría de las personas que obtienen de su trabajo directo total o parcial los recursos que les permiten vivir." Explica la diferencia económica entre salario nominal y salario real diciendo que: "Salario nominal, como su nombre lo indica, es el salario fijado en la nómina de pago y, asimismo, el que el trabajador va a recibir en dinero, hechas las respectivas deducciones (impuestos a la renta, cuotas del Seguro Social, cuota sindical, etcetera). En cambio, el salario real es lo que puede comprarse con el salario nominal. Es decir, si el costo de la vida sube más que el alza del salario nominal, resulta que las condiciones económicas del trabajador empeoran; su salario real ha descendido." (12)

Carlota Castro de la Lama, respecto al salario dice: "Definir la palabra salario no es tan fácil como parece a simple vista.

(12) GÓMEZ, Granillo Moisés, Teoría Económica. Editorial Esfinge, S. A., México. D. F. Primera Edición 1981. Página 87.

Para el trabajador el salario significa ingreso y para el patrón el salario significa costo. Una definición debe abarcar ambos aspectos aún cuando no debe limitarse a la remuneración pues existen otras prestaciones en bienes o servicios que forman parte del mismo.⁽¹³⁾

El maestro Maurice Dobbs dice: "Podemos decir que jornal o salario es el conjunto de ganancias, pagos o devengos de un trabajador durante un período de tiempo dado como un día, o una semana y es igual al producto de la tarifa honoraria por el número de horas de trabajo o el producto de la tarifa por pieza por el número de veces hechas más cualesquiera primas o bonificaciones que gana." (14)

En los conceptos anteriormente expresados, vemos que en forma general el concepto económico y el concepto jurídico de salario siendo el mismo se estudia en forma distinta; económicamente el salario se concibe tan fríamente como una parte del costo de producción, o como Marx dice; el precio de la mercancía llamada mano de obra; es decir, se concibe como un costo de producción para el empresario y como una ganancia para el trabajador, sin considerar la importancia social que pueda tener.

Por otro lado, este salario económico tiene dos valores que pueden ser diferentes, llamándole a uno salario nominal y al otro salario real, y que la diferencia entre ambos, radica en el alto o bajo poder adquisitivo del mismo, siendo éste precisamente el motivo de estudio de este trabajo.

(13) CASTRO, de la Lama Carlota. El salario. (Tesis Profesional). Escuela Nacional de Economía, U.N.A.M.- México, 1945. Página 87.

(14) MAURICE, Dobbs Alberto. Salarios. Fondo de Cultura Económica. México, D.F. Cuarta Edición Española, - 1965. Página 87.

C. Conceptos propuestos por la Ley
Federal del Trabajo.

La inferioridad económica del trabajador es propicia para producirle abusos frecuentes, de ahí que el salario, por su naturaleza social, no puede dejarse al arbitrio de las partes, puesto que es el medio permanente de subsistencia que asegura la vida del trabajador, permitiéndole que esta sea decorosa junto con su familia; por ello es que el deber de pagar el salario sea hoy en día una obligación cuya determinación, por regla general, depende de las normas que al respecto se han establecido en la Ley.

La Ley Federal del Trabajo regula el salario a través de los artículos 82 a 97, en los cuales apreciaremos los conceptos de salario y salario mínimo.

a). Salario.

El artículo 82 de nuestra Ley Federal del Trabajo, es el que preceptúa lo que es el salario, y a la letra dice: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

Para determinar de manera precisa y completa el concepto, el artículo anterior se complementa con los artículos 83 Párrafo Primero, 84 y 85 Párrafo Primero de la propia Ley, mismos que textualmente dicen: "El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera."

Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. "

"Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo."

La consideración de que en los mencionados artículos se encuentra contenido el concepto que se estudia, se sostiene en el hecho de que ellos reúnen los elementos del mismo, puestos en la Ley para proteger el ingreso del trabajador de los posibles abusos patronales; es decir, interpretando el contenido de ellos el concepto legal del salario es como sigue:

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, debiendo ser éste remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones legales, considerando la cantidad y calidad del trabajo, y que además puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

b). Salario mínimo.

Siendo el costo de la vida un factor tan variable, y que por regla general siempre tiende a elevarse, es por lo que debe protegerse el ingreso mínimo del trabajador, con un salario acorde con las necesidades económicas de la época, y que no pueda ser inferior a lo que necesita para mantener con decoro la existencia de una familia.

El concepto de salario mínimo en nuestra Ley Fede-

ral del Trabajo, debe representar dicha protección al - trabajador, para recibir como mínimo por su trabajo una cantidad suficiente para mantener su nivel de vida junto con su familia. A diferencia del concepto general - de salario, éste encuentra su aseguramiento Constitucional en las Fracciones VI y VIII del apartado A, del Artículo 123; y es el segundo que aparece en nuestra Ley, en el artículo 90, el que ordena:

"Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacier 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."

Posteriormente, en otro capítulo, se analizará el contenido de este artículo, por ahora sólo se considerará como el concepto adoptado por la Ley, para determinar que:

Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, y que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y - para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

CAPITULO II
ANTECEDENTES HISTORICOS
DEL SALARIO EN MEXICO

Con el objeto de demostrar lo reducido que en todos los tiempos ha sido el salario, para el trabajador mexicano, pasamos ahora a hacer una breve síntesis histórica del mismo.

En principio, debemos advertir que existen realmente pocos datos históricos del salario en México, y que debido a ello este estudio está lejos de ser todo lo preciso que se hubiera querido, ya que además, los datos históricos encontrados, son poco precisos, y en ocasiones contradictorios, no obstante se tratará de que este capítulo sea lo más claro posible.

A. Antecedentes previos a la
Revolución de 1910.

Comenzaremos dando breves antecedentes del salario en la Época Colonial. De esta época, el Barón de Humboldt en su ensayo político nos proporciona algunos datos sobre los salarios y sobre su poder de compra. Según él, en México se computaba el jornal a razón de dos reales de plata en las regiones frías y de dos y medio en las cálidas, donde según dice hay falta de brazos y los habitantes en general son perezosos. En el mismo documento dice que en los Estados Unidos, el jornal se pagaba de catorce a dieciseis reales de vellón; en Francia se puede valuar de seis a ocho reales de vellón, y en Bengala a medio real de plata. De estos datos resulta que el precio del jornal en México está en proporción del de Francia.... $5/6$; Estados Unidos.... $5/16$ y

Bengala.... 5/1.

Vemos que el salario mexicano era igual a cinco sextos del salario de Francia.

Ahora veamos cuál era el precio de los artículos de primera necesidad. Según el propio Barón, el trigo mexicano, que consideraba de igual calidad al de Andalucía, era más barato en el Bajío que en Francia, ya que el precio medio del trigo en Nueva España es de cuatro a cinco pesos fuertes la carga, que pesa 150 Kilogramos, comprado en el campo a los mismos cosecheros. En París 150 Kilogramos de trigo cuestan 30 francos (seis pesos fuertes). Este más o menos era el precio en las zonas productoras, que eran las más pobladas del país. Sin embargo, el precio aumentaba por la dificultad del transporte, llegando a venderse el trigo comunmente, según dice el mismo Barón de Humboldt, a nueve y diez pesos la carga en la Ciudad de México, siendo los extremos los de ocho y catorce pesos, según las épocas de mayor o menor fertilidad.

El precio del maíz -dice- varía desde un medio peso hasta cinco la fanega, siendo el precio medio de un peso en el interior, aumentando el precio en las ciudades, debido al porte.

Con el fin de ilustrarnos más al respecto, el Barón transcribe la exposición presentada al soberano por el obispo de Michoscán, en la que éste prelado solicitó la emancipación de los indios, dice lo siguiente:

"El obispo supone 810 mil familias de indios y de hombres de color en toda la Nueva España. Muchas de ellas, especialmente las de sangre de mezcla, andan vegetadas, gozan de alguna comodidad y viven poco más o menos como la gente común de la península; su número es de un tercio de toda la masa, y los consumos anuales de este tercio puede estimarse en unos 300 duros por familia; no contando los otros dos tercios sino 60 duros."

Suponiendo que los indios pagaran la alcabala de - 14% como los blancos, resulta que la renta de una familia era de 52 pesos 60 centavos, ya deducidos 8 pesos - 40 centavos por el 14% de alcabala.

Comparando este ingreso con las necesidades de consumo, el mismo Barón de Humboldt dice que se calculaba que en la región cálida de México necesitaba un jornalero anualmente para alimentarse y vestirse él y su familia, cosa de 72 duros, y que en la región fría era - aproximadamente 20 duros menos.

Vemos pues, un déficit en la renta del jornalero - de las regiones calientes y equilibrado el presupuesto del jornalero de las regiones frías; algo más que debe considerarse, es que en las regiones cálidas el jornalero encuentra a la mano productos que le ofrece espontáneamente la naturaleza, que si no tienen las cualidades nutritivas de los cereales, al menos no lo dejan nunca morir de hambre; pero también es cierto que la mayor - parte de la población vive en México y vivía entonces - en la Mesa Central, zona productora de los cereales, - los que naturalmente al ser transportados a las regiones calientes, aumentan de precio y por lo mismo exigen entonces a cada familia 22 duros más de renta.

En resumen, vemos con arreglo a los datos del Barón de Humboldt, que los salarios eran en dinero un poco menores que en Francia; que la tercera parte de las familias pobres vivían como la gente común; que los dos tercios restantes, aunque miserables, cubrían su presupuesto en la mayor parte de los casos, y las familias - que se encontraban desequilibradas por vivir en las zonas calientes, tenían otros frutos a su alcance; y que el precio del maíz no llegaba a igualarse al precio del trigo en Europa.

Después de la Independencia, la situación del jornalero fué poco más o menos la misma que la descrita -

por el Barón de Humboldt, por que según datos proporcionados por don Miguel Lerdo de Tejada, -en 1928- el hectolitro de maiz valía 87 centavos, el de trigo \$ 2.25 y los 100 Kilogramos de frijol \$ 2.90; es decir, que en caso de haber un aumento en el precio de las cosas no había sido sumamente grande. En cuanto al jornal, el dato que podemos citar es el contenido en la obra de don Francisco Pimentel, denominada **LA ECONOMIA POLITICA APLICADA A LA PROPIEDAD TERRITORIAL DE MEXICO**, publicada durante el gobierno del Archiduque Maximiliano, el autor menciona "que los jornaleros que reciben su salario en dinero, ganan de uno a tres reales diarios que se les pagan semanalmente".

Posteriormente, don Matías Romero publicó a fines de 1891 un estudio sobre los jornaleros en México y sobre el costo de la vida. Entonces ya había comenzado el extraordinario desequilibrio en los salarios de las clases trabajadoras de México, motivado por la construcción de ferrocarriles y por las demás condiciones económicas que disminuyeron en nuestro país el poder de compra del dinero. En dicho estudio, don Matías Romero publicó la siguiente tabla, relativa a los jornales agrícolas en centavos por día, que regían en 1891 en los diversos estados de la Republica Mexicana.

ESTADOS	Mínimo centavos	Máximo centavos	Medio centavos
TERMINO MEDIO TOTAL ...	23 1/2	50	36
Aguascalientes	18 3/4	18 3/4	18 3/4
Baja California.....	50	50	50
Chiapas.....	25	75	50
Chihuahua.....	18 3/4	25	21 7/8
Coahuila.....	31 1/4	75	53 1/4
Colima.....	25	37 1/2	31 1/4
Durango.....	25	75	50
Distrito Federal.....	31 1/4	37 1/2	31 3/8

Guanajuato.....	18 3/4	31 1/2	25
Guerrero.....	18 3/4	50	34 3/8
Hidalgo.....	12 1/2	37 1/2	25
Jalisco.....	18 3/4	50	34 3/8
México.....	12 1/2	37 1/2	25
Michoacán.....	15 1/2	75	45 1/2
Morelos.....	25	75	50
Nuevo León.....	18 3/4	18 3/4	18 3/4
Oaxaca.....	18 3/4	50	34 3/8
Puebla.....	18 3/4	50	34 3/8
Querétaro.....	18 3/4	37 1/2	28 1/8
San Luis Potosí.....	18 3/4	25	22 1/4
Sonora.....	30	\$ 1.00	65
Tabasco.....	37 1/2	50	43 3/4
Tamaulipas.....	25	50	37 1/2
Tepic, (Territorio)....	25	50	37 1/2
Tlaxcala.....	25	50	37 1/2
Veracruz.....	25	62 1/2	43 3/4
Yucatán.....	25	37 1/2	31 1/4
Zacatecas.....	18 3/4	50	34 3/8

FUENTE. Boletín Trimestral No. 3, Vol. V. Problemas Agrícolas e Industriales de México.

En resumidas cuentas, los salarios de la población mexicana en 1891 eran prácticamente los mismos que disfrutaban los peones antes de la Independencia.

Veamos ahora cual era el precio de los artículos de primera necesidad en esa misma época. El propio señor Romero, en el mismo estudio, presenta una tabla comparativa de los precios en los Estados Unidos y en México, con datos respecto de los precios mexicanos, tomados de las investigaciones hechas por la Secretaría de Fomento, y respecto de los precios norteamericanos, de las memorias de las principales agrupaciones mercantiles de los Estados Unidos. Según se entiende, los precios son en moneda americana, y los pesos y medidas los del sistema inglés, usado en los Estados Unidos.

ARTICULOS	México Precio (cent.)	EE.UU. Precio (cent.)
Algodón, por libra.....	19	10
Arroz, por libra.....	7	5
Azúcar, por libra.....	21	5
Café, por libra.....	22	19
Carbón de piedra, por tonelada...	\$ 16.00	3.18
Carne de carnero, por libra.....	14	8 1/4
Carne de cerdo, por libra.....	11	5 3/4
Carne de res, por libra.....	12	7
Carneros, por libra, peso bruto..	9	3 3/4
Estampados, por yarda.....	8 1/2	6 1/4
Harina, por libra.....	5	1 1/2
Hierro en lingotes, por tonelada.	\$ 32.00	19.5
Jamón, por libra.....	50	18
Maíz, por libra.....	2	4/5
Manta, por yarda.....	10 1/2	3 3/4
Manteca, por libra.....	18	8 1/3
Papel para impresiones, por libra	15	5
Reses, por libra, peso bruto.....	8	4 1/2
Sal, por libra.....	7	5
Sebo, por libra.....	15	4 3/5
Tabasco, por libra.....	24	6 1/4
Tocino, por libra.....	50	20
Trigo, por libra.....	3	1 2/5

FUENTE. Boletín Trimestral No. 3, Vol. V. Problemas Agrícolas e Industriales de México.

La anterior tabla comparativa, muestra la diferencia de precios que en esa época existía entre México y los Estados Unidos; vemos que los precios eran mucho más altos en México que en el país vecino, por lo que se puede suponer que aunque los salarios habían permanecido estacionarios, o casi estacionarios, los precios de los productos básicos habían aumentado.

Otro dato que se puede señalar sobre los precios en forma más fácilmente comprensible, es el que publicó el señor Bulnes comparando los datos del señor Lerdo de Tejada y los datos oficiales; éste nos da una idea más o menos completa de la extraordinaria alza en los artí-

culos de primera necesidad, hasta 1899.

A R T I C U L O S	1826	1899
Tasajo, 10 Kilogramos.....	\$ 8.00	\$ 30.00
Maíz, hectolitro.....	0.87	2.12
Frijol, 10 Kilogramos.....	2.90	4.66
Chile ancho, 10 Kilogramos.....	26.00	60.00
Garbanzo, 100 Kilogramos.....	10.50	17.00
Trigo, hectolitro.....	2.25	4.50
Manteca, 100 Kilogramos.....	15.00	40.00
Carne de res, 100 Kilogramos...	20.00	50.00

FUENTE. El Porvenir de las Naciones Hispano
americanas

En cuanto a los salarios; el señor Bulnes, citando a don Lucas Alamán, dice que éste en su obra "MEMORIA - SOBRE LA AGRICULTURA EN LA REPUBLICA", en 1886, asegura que el precio medio del salario del jornalero en México no ha cambiado durante los últimos 80 años, sin dar más datos. Posteriormente, en el mismo año de 1886, el señor Bulnes presentó a la Secretaría de Fomento, un estudio en el que dice que el jornal medio en México es de \$ 0.25 por día en cuanto que en los Estados Unidos es de \$ 1.50, y que para los economistas, el trabajo del jornalero americano, valuado en trigo, valía 15 veces más que el trabajo del jornalero mexicano; valuado en maíz, vale 12 veces más; valuado en mantas, vale 19 veces más. Asegura además, que tomando como base el sueldo del jornalero mexicano, y aplicando el 75% a la alimentación y el 25% al vestido, se podía afirmar que la potencia de adquisición de nuestro jornalero era 14 veces menor que la del jornalero americano, o lo que es lo mismo, 14 días de trabajo se le recompensaban a un trabajador mexicano, con las mercancías que obtenía un trabajador americano en un día, puesto que el americano

sólo trabajaba diez horas diarias.

Así, el hacendado mexicano dando 30 mil cargas de trigo anuales, tenía derecho a que trabajaran para su provecho durante 300 días 3 mil mexicanos, mientras que el hacendado americano sólo podía hacer trabajar en el mismo tiempo y para el mismo provecho a 200, lo que significaba un regalo para el hacendado mexicano, del esfuerzo diario de 2 800 hombres. Estos cálculos iluminan hasta el fondo el desequilibrio social imperante en esa época.

En cuanto al salario medio de la mujer del campo, el trabajo de nuestras indias, valuado en trigo y comparado con el valor del trabajo de la mujer americana resulta 125 veces menor. De esta forma, para aprovecharse del esfuerzo de 2 millones de jornaleros mexicanos, el hacendado mexicano sólo necesitaba darles por año de 300 días útiles, 20 millones de cargas de trigo anuales; mientras que el agricultor americano sólo podrá hacer trabajar a 133 333 por igual cantidad de trigo.

Esta era la situación del jornalero mexicano al finalizar la primera época del gobierno de Tuxtepec, durante el cual se inició la política de la administración del general Díaz, que había de producir el desarrollo material del país en provecho de unos cuantos privilegiados, y había de aumentar el desvalimiento y la miseria de la gran mayoría del pueblo mexicano, compuesta de jornaleros, tanto de los campos como de las ciudades.

Pasemos ahora a examinar la situación del trabajador mexicano durante la época de mayor esplendor del gobierno del general Díaz.

El licenciado Toribio Esquivel Obregón, en su obra denominada "INFLUENCIA DE ESPAÑA Y LOS ESTADOS UNIDOS SOBRE MEXICO", nos proporciona datos sobre los precios de 1792, tomados de una relación formulada en cumplimiento de la orden del Virrey de la Nueva España; de

1891, de los datos de la Secretaría de Fomento y de -
1908, también de la misma Secretaría.

M E R C A N C I A S	1792	1891	1908
Arroz, 100 Kgs.....	\$ 7.60	\$ 12.87	\$ 13.32
Azúcar, 100 Kgs.....	30.40	17.43	23.00
Harina, 100 Kgs.....	2.71	10.87	21.89
Maíz, hectolitro.....	1.75	2.50	4.89
Trigo, 100 Kgs.....	1.80	5.09	10.17
Frijol, 100 Kgs.....	1.63	6.61	10.84
Chile, 100 Kgs.....	26.08	27.13	57.94
Cacao, Soconusco, 100 Kgs..	162.75	-----	160.45

FUENTE. Memoria sobre la Agricultura en la República, (de don Lucas Alamán)

En cuanto a los salarios, el señor Esquivel presenta una tabla de promedios por Estado, en los años de -
1890 y 1891, que según él no ha sufrido diferencias perceptibles hasta 1908, a no ser en las nuevas industrias, que por su número no afectan el promedio general.

E S T A D O S

Jornal
medio

Aguascalientes.....	\$ 0.31
Baja California.....	0.72
Chiapas.....	0.30
Chihuahua.....	0.83
Coahuila.....	0.52
Guanajuato.....	0.31
Hidalgo.....	0.27
Jalisco.....	0.37
Michoacán.....	0.31
México.....	0.32
Oaxaca.....	0.23
Puebla.....	0.31
Querétaro.....	0.31
Sonora.....	0.87
Veracruz.....	0.43
Zacatecas.....	0.40
Promedio general.....	0.425

FUENTE. Boletín Trimestral. No 3, Vol. V. Problemas Agrícolas e Industriales de México.

Resulta pues, que el jornalero de la época Virreynal, con el producto de 250 días de trabajo, podía comprar 35.71 hectolitros de maíz; en 1891, sólo podía comprar 30 hectolitros; y en 1908, ya solamente 23.51 hectolitros. En 1792, podía comprar 23 medidas de 100 kilogramos de harina; en 1891, 9.71; y en 1908 ya solamente podía comprar 5.25 medidas.

El licenciado Esquivel Obregón publicó en el magazine de México denominado Cosmos, un estudio en el que decía que comparando los precios de varios artículos de primera necesidad en el año de 1886, con los de 1909, - según datos de LA SEMANA MERCANTIL, presenta las siguientes aterradoras cifras.

M E R C A N C I A S	1886	1909
Algodón, Quintal.....	\$ 18.00	\$ 25.00
Arroz.....	4.75	11.56
Azúcar prieta, quintal.....	1.88	2.50
Chile colorado.....	3.75	34.00
Frijol, carga.....	13.50	21.00
Frijol parraleño, carga.....	13.00	27.00
Frijol negro, carga.....	9.00	19.00
Garbanzo, carga.....	8.50	18.00
Manteca, arroba.....	3.50	7.25
Maíz, quintal.....	3.75	8.25

FUENTE. La Semana Mercantil.

Mientras así aumentaba el precio de lo indispensable, los jornales en una gran parte de la Mesa Central permanecían estaticos, tal como se hallaban hacia 50 años; y donde mejoraron, no por eso alcanzan en la agricultura más de un 25% a un 30% de lo que eran antes, en tanto que el lujo y las comodidades de la vida moderna

hacen nacer por todas partes, necesidades cada vez más imposibles de saciar.

El licenciado don Enrique Martínez Sobral, profesor de Economía Política en la Escuela de Jurisprudencia de México, realizó un análisis de los trabajos de una de las subcomisiones en que se dividía la Comisión Monetaria, encargada de estudiar la reforma de 1905; en él, dice que los jornales y los sueldos no se habían elevado, al menos de un modo proporcional y paralelo, en todas las regiones de la República y en todas las manifestaciones de la actividad humana.

Agrega que ciertos jornales agrícolas, como los del cultivo del azúcar y el café, manifestaban alza; pero ni tal fenómeno se presentaba en todo el país, ni todos los cultivos lo habían presentado. En México, en la Mesa Central el jornal agrícola no había aumentado gran cosa, en cambio, en las plantaciones de henequen se consideraba que los salarios se habían duplicado y en algunos casos hasta triplicado. Por lo que mira a los salarios en las minas, la subcomisión estimaba su alza en un 27%. Respecto de los demás ramos agrícolas, el dictamen carece de porcentaje. En los jornales de la industria la subcomisión observa un aumento de salarios gradual y perceptible, especialmente en lo relativo a ciertos trabajos que requieren inteligencia; en cambio, el trabajo rutinario seguía pagándose a bajo precio. Hacía notar la subcomisión que ciertas alzas de salarios producidas entre otras circunstancias por la de pagarse el mismo salario en moneda extranjera, sólo lo favorecía a los obreros extranjeros importados por las empresas. En cuanto a los artesanos independientes, la subcomisión creía que sus ganancias habían progresado. No termina el escueto dictamen sin la aclaración de ser imposible reducir a cifras sus apreciaciones; y afirmar la existencia de un gran variante de salarios -

en las distintas zonas del país.

Se encargó la subcomisión en seguida de decirnos - que el costo de la vida, en moneda mexicana, había aumentado considerablemente en el período comprendido - entre 1873 y 1902, y que estos aumentos vinieron a nulificar totalmente las alzas de salarios encontrados una que otra vez por la propia subcomisión. En cambio la - moneda nacional, en los últimos 20 años, había venido - perdiendo paulatinamente su poder liberatorio.

Se advierte pues, a juzgar por la comparación entre las conclusiones de la Comisión Monetaria y los datos allegados por la Secretaría de Hacienda, que no sólo no había habido aumento de salario en muchas industrias, sino que en gran parte o la totalidad de los aumentos en aquellas en que los hubo, había sido consumido por los aumentos en el costo de la vida. Estas conclusiones, sin embargo, no pueden generalizarse porque los datos relativos al crecimiento del costo de la vida se refieren exclusivamente al Distrito Federal, y es - muy posible que en algunas partes de la República la - vida costara menos, pero había otras, como el Estado de Yucatán, por ejemplo, donde a todas luces parece que - era de los extremos opuestos más elevados.

Contrayéndonos a las clases humildes de la capital vemos que los aumentos más considerables en el costo de la vida, versan precisamente sobre aquellos artículos - que el pueblo consume más; la habitación, el maíz, el - frijol, etcetera.

Si hemos de atenernos a las conclusiones de la Comisión Monetaria, debe afirmarse que, en tesis general, en México había disminuido el salario real. Esta conclusión se impone de un modo general si se atiende a la depreciación sufrida por nuestra moneda y si fijemos la atención en la circunstancia de que los sueldos de gobierno, tampoco habían subido proporcionalmente a la

depreciación.

Nada diferente se puede decir de los salarios campesinos, los que según se sabe, solía haberlos verdaderamente miserables, como que en algunas ocasiones no llegaba ni a 50 centavos. El licenciado Carlos Robles, en su memorándum sobre los Bancos Refaccionarios, publicado por la Secretaría de Hacienda, afirma que el salario en los campos, no sirve para cubrir ni aún las necesidades más apremiantes. Esto es fácil de comprender, sabiendo que, según algunos informes que hemos tenido a la vista, los salarios agrícolas en el Estado de Chihuahua, por ejemplo, eran: máximo para hombres, \$ 1.25, para mujeres, \$ 0.75; mínimo para hombres, \$ 0.50; para mujeres, \$ 0.12.

Esta era la situación pre-revolucionaria, como se observa hasta este punto, los datos encontrados y expuestos son confusos, e incluso no coinciden los que fueron tomados de unas fuentes, con los que fueron tomados de otras, siendo de las mismas épocas, tal vez, por la gran variedad de salarios existentes en la República y la enorme desorganización en los mismos.

El señor don Jesus Silva Herzog, realizó un estudio más sistematizado y ordenado de los salarios, y de los precios de los productos de primera necesidad, que comprende los quinquenios de 1908 a 1912 y de 1925 a 1929. En él, presenta una serie de datos sobre los salarios que se pagaban en el país, en los distintos oficios, empleos y profesiones existentes en las diversas industrias, en dichos quinquenios.

Haciendo la aclaración de que por la escasez de datos históricos, y la falta de cooperación de los empresarios mexicanos, el trabajo está lejos de ser todo lo preciso que él hubiera deseado, en su obra "LOS SALARIOS Y LA EMPRESA DE LOS FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO", señala los salarios que se pagaban en los quin

quenos mencionados, en varias empresas industriales y agrícolas, de las que sólo se mencionarán algunas de las más representativas, por ser imposible citarlas todas; así como los precios de algunos de los artículos más indispensables, que también nos proporcionan en la misma obra.

Inicia con los ingenios azucareros, y presenta los siguientes datos del quinquenio de 1908 a 1912.

De todos los ingenios azucareros de la República se obtuvieron los salarios mínimos y máximos que se pagaron, resultando lo siguiente.

DESIGNACION	Mínimo	Máximo
Administradores.....	\$ 75.00	\$ 300.00
Bodegueros.....	60.00	100.00
Cajeros.....	100.00	150.00
Caporales.....	15.00	60.00
Destiladores alcoholeros.....	50.00	400.00
Empleados Oficina.....	30.00	150.00
Mayordomos.....	30.00	75.00
Mecánicos.....	80.00	250.00
Médicos.....	50.00	100.00
Mozos.....	30.00	30.00
Profesores.....	50.00	80.00
Químicos azucareros.....	300.00	600.00
Rayadores.....	22.50	45.00
Tacheros.....	70.00	100.00
Tenedores de libros.....	50.00	200.00
Tomadores de tiempo.....	150.00	150.00
Vigilantes.....	22.50	60.00

FUENTE. Datos recabados en los propios Ingenios mediante cuestionarios.

Como podemos observar, los salarios más altos entre los empleados eran los de bodegueros, administradores, cajeros, mecánicos, químicos azucareros, tacheros y tomadores de tiempo, obteniendo todos los demás puestos un salario menor a \$ 60.00.

DESIGNACION	Mínimo	Máximo
Albañiles.....	\$ 1.50	\$ 2.50
Basculeros.....	0.75	1.00
Carpinteros.....	1.50	2.00
Fogoneros.....	2.50	2.50
Herreros.....	1.50	1.50
Maquinistas.....	2.00	2.50
Obreros no calificados.....	1.00	3.00
Obreros ingenio.....	1.00	2.50
Peones.....	0.30	2.25
Regadores.....	0.75	1.00
Trapicheros.....	0.30	0.30
Tripleros.....	1.75	2.00

FUENTE. Datos recabados en los propios ingenios mediante cuestionarios.

Los salarios más altos entre los obreros de los Ingenios Azucareros que percibían los salarios mínimos, - eran los de los fogoneros, que ganaban \$ 2.50; cuando - que un obrero no calificado, ganando el salario máximo percibía \$ 3.00, que multiplicado por 30 días del mes - daban \$ 90.00; esto representaba \$ 40.00 más de los - sueldos mínimos que ganaban los médicos o los profesores, trabajos que requieren hoy, y requerían entonces - mayor preparación académica.

Tratándose de la minería, la industria más importante del país, el promedio de sueldos en toda la República, tanto de empleados como de obreros, en la época que nos ocupa, era el siguiente.

DESIGNACION	Sueldo mensual
Director General.....	\$ 1,000.00
Superintendente General.....	400.00
Escribientes. Cat. (B).....	104.00
Almacenistas.....	145.00
Maestros Mecánicos.....	300.00
Rayadores.....	120.00
Ingenieros de minas.....	300.00

Estos fueron todos los datos conseguidos acerca de los salarios de los empleados de las minas en la época estudiada, que como vemos son muy pocos.

Ahora bién, el promedio de los sueldos diarios de los obreros de las minas fueron los siguientes.

DESIGNACION	Salario
Ademadores.....	\$ 1.82
Albañiles.....	2.00
Aguzadores.....	2.10
Bomberos.....	2.31
Carpinteros.....	2.60
Cabos Cuadrillas.....	2.55
Compresoristas.....	2.50
Electricistas.....	2.58
Engrasadores.....	0.80
Guarda Herramientas.....	1.84
Herreros.....	2.10
Malacateros.....	4.00
Mecánicos.....	3.55
Paileros.....	2.60
Pintores.....	2.00
Peones.....	1.00
Sotamineros.....	4.00
Torneros.....	3.55
Tuberos.....	2.10
Veladores.....	1.80
Wincheros.....	2.00

FUENTE. Documentos de diversas Industrias mineras.

En cuanto a la situación de los salarios de los diferentes trabajadores agrícolas, debido a la imposibilidad de obtener información completa sobre el particular para todo el país, se seleccionaron regiones comprendidas a lo largo de los ferrocarriles de una extensión - aproximada de 50 Kilómetros, con datos de la Dirección General de Agricultura, dependiente de la Secretaría - del mismo nombre, proporcionados por sus agrónomos, con formularios especialmente para recabar datos relativos.

Los datos recabados carecen del valor que pudieran tener los de un carácter estrictamente estadístico, es decir, que no existiendo en muchas de las explotaciones agrícolas presupuestos, listas de raya u otra clase de memorias que hubieren registrado en el pasado y registren en el presente el monto de los sueldos de los trabajadores agrícolas, éstos se obtubieron en varios casos por simple información personal, recabada por los agrónomos regionales y Agentes de Información y Propaganda Agrícola, y sólo por lo que se refiere a pagos en moneda, puesto que acostumbrándose el pago de salario complementario en especie, debía considerarse su valor en promedio en cada una de las regiones consideradas, lo que era poco posible de lograr.

Teniendo en cuenta la extensión de la República y como consecuencia la diferente situación económica de las diversas explotaciones agrícolas situadas en regiones muy distintas unas de otras, cosa que determina variaciones considerables en los salarios, lo cual impide establecer un promedio que diera idea general aproximada de la situación media de los salarios, se adoptó la clasificación que la Dirección General de Agricultura ha hecho del país, dividiéndolo en las siguientes zonas.

Zona del Norte; que comprende los Estados de Coahuila, Chihuahua, Durango, Nuevo León, San Luis Potosí, Tamaulipas y Zacatecas.

Zona del Golfo; que comprende los Estados de Campeche, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán.

Zona Pacífico Norte; que comprende los Estados de Baja California, Nayarit, Sinaloa, Sonora.

Zona Pacífico Sur; comprende los Estados de Colima, Chiapas, Guerrero y Oaxaca.

Zona del Centro; comprende los Estados de Aguascalientes, Distrito Federal, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Puebla, y Querétaro.

Para cada una de ellas se dan los datos obtenidos diferenciando al personal en empleados y servidumbre - que usualmente disfrutaban de sueldo mensual y en obreros y peones que, en lo general, se pagaban en forma de jornal o sueldo diario.

Zona Norte.

Los sueldos mensuales pagados a los empleados y - servidumbre de las explotaciones agrícolas en el quinquenio de 1908 a 1912, fueron como sigue.

DESIGNACION	Mínimo	Máximo
Administradores.....	\$ 37.50	\$ 300.00
Escribientes.....	15.00	75.00
Mayordomos.....	6.50	90.99
Rayadores.....	15.00	100.00
Caporales.....	7.50	60.00
Trojeros.....	8.00	60.00
Vaqueros.....	7.50	55.50

Los salarios diarios o jornales pagados a los obreros y peones en la zona a que estamos haciendo referencia, durante el mismo período, fueron los siguientes.

DESIGNACION	Mínimo	Máximo
Albañiles.....	\$ 1.23	\$ 2.50
Carpinteros.....	1.00	1.50
Herreros.....	0.30	1.50
Maquinistas.....	1.66	2.00
Mecánicos.....	2.00	3.33
Peones.....	0.18	1.50
Peones menores.....	0.18	0.35

Zona del Golfo.

Los informes obtenidos respecto de esta zona son -

muy escasos, pero se presentan en seguida los recavados; los sueldos mensuales pagados a los empleados y servidumbre en el período estudiado, en esta zona fueron.

DESIGNACION	Mínimo	Máximo
Administradores.....	\$ 40.00	\$ 290.00
Administradores Segundos.....	50.00	75.00
Mayordomos.....	45.00	105.00
Vaqueros.....	15.00	150.00

Los salarios diarios pagados a los obreros y peones eran los siguientes.

DESIGNACION	Mínimo	Máximo
Albañiles.....	\$ 0.66	\$ 2.00
Carpinteros.....	0.66	2.00
Pogoneros.....	0.66	0.83
Mecánicos.....	1.00	2.00
Maquinistas.....	1.00	1.66
Panaderos.....	0.30	0.30
Poceros.....	1.66	2.00
Peones.....	0.50	2.50

Zona Pacifico Norte

Los informes obtenidos en relación a esta zona, - también fueron poco numerosos, siendo los sueldos mensuales pagados a los empleados y servidumbre los que - siguen.

DESIGNACION	Mínimo	Máximo
Administradores.....	\$ 30.00	\$ 200.00
Dependientes.....	50.00	50.00
Mayordomos.....	15.00	100.00
Rayadores.....	45.00	90.00
Caporales.....	15.00	20.00
Vaqueros.....	9.08	45.00

Por cuanto al jornal pagado a los obreros y peones por día, en esta zona fueron los siguientes.

DESIGNACION	Mínimo	Máximo
Carpinteros.....	\$ 1.66	\$ 1.66
Herreros.....	1.66	1.66
Mecánicos.....	5.00	5.00
Peones.....	0.37	1.50

Zona Pacífico Sur.

DESIGNACION	Mínimo	Máximo
Administradores.....	\$ 40.00	\$ 200.00
Escribientes.....	15.00	45.00
Mayordomos.....	20.00	75.00
Rayadores.....	20.00	55.00
Tenedores de libros.....	150.00	150.00
Caporales.....	15.00	25.00
Trojeros.....	20.00	45.00
Vaqueros.....	9.00	18.00
Veladores.....	25.00	30.00

Por lo que respecta a los salarios diarios de los obreros y peones fueron.

DESIGNACION	Mínimo	Máximo
Fabricantes de panela.....	\$ 0.47	\$ 1.16
Peones.....	0.23	0.86
Peones menores y mujeres.....	0.13	0.75

Menos numerosos los informes obtenidos para esta - Zona del Pacífico Sur, incluyeron solamente los Estados de Colima, Oaxaca y Chiapas.

Zona del Centro.

Es la zona más poblada en nuestro país, y lo era -

entonces, la que cuenta con mayor extensión de vías ferroviarias y por lo tanto, de la que se obtubieron mayor número de informes.

Los sueldos pagados a los empleados y servidumbre fueron.

DESIGNACION	Mínimo	Máximo
Administradores Generales.....	\$ 600.00	\$ 833.00
Administradores.....	16.00	400.00
Escribientes.....	15.00	125.00
Mayordomos.....	11.25	100.00
Rayadores.....	7.50	90.00
Tenedores de libros.....	40.00	300.00
Caporales.....	7.00	50.00
Trojeros.....	7.50	80.00
Vaqueros.....	9.00	27.00

Los obreros y peones de las explotaciones agrícolas correspondientes a esta zona disfrutaron de los jornales siguientes.

DESIGNACION	Mínimo	Máximo
Albañiles.....	\$ 1.00	\$ 1.50
Carpinteros.....	0.60	0.75
Herreros.....	0.60	0.75
Mecánicos.....	6.00	6.00
Peones.....	0.25	1.25
Peones menores.....	0.10	0.67
Peones mujeres.....	0.22	0.37

Como observación general de los datos expresados en las anteriores tablas, puede decirse que los salarios agrícolas no aumentaban en la misma proporción sino en una sensiblemente inferior a la de otra clase de explotaciones.

Esta era la situación aproximada en cuanto a salarios en el quinquenio de 1908 a 1912, pues el mismo don Jesús Silva nos advierte que los datos reportados sólo

pueden dar una idea aproximada de la condición de los salarios agrícolas pagados por las explotaciones situadas a lo largo de las vías ferrocarrileras en nuestro país y de ninguna manera revelan la situación general - de los salarios en cada una de las zonas consideradas, de acuerdo con la división hecha en nuestro país por la Dirección General de Agricultura. Si, pues, deben considerarse deficientes e incompletos.

En cuanto a los precios de los productos, sería de positiva utilidad para este trabajo poder determinar de manera precisa el alza del salario real, por desgracia, no existe en México un índice del costo de la vida, y los datos de precios son escasos, sobre todo en la época pre-revolucionaria. En cuanto a este punto, el señor Silva Herzog nos proporciona datos sobre precios de algunos artículos, en el período anterior a la revolución, tomados de la "Nota de Precios de Artículos de Mayor Consumo", boletín trimestral que editó la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, datos que se insertan en la siguiente tabla, como promedio de precios al menudeo, en centavos por Kilogramo, de varios artículos de primera necesidad, en los lugares que se expresan, correspondientes a los años de 1907 y 1908.

LUGARES	Arroz	Azúcar	Café	Carne de res
Aguascalientes, Ags.	33	24	59	30
Chihuahua, Chih.....	--	24	64	26
Chilpancingo, Gro...	29	36	78	29
Durango, Dgo.....	32	26	61	26
Guanajuato, Gto.....	24	29	72	34
Guadalajara, Jal....	28	25	57	29
La Paz, Baja C.....	26	25	71	64
Mérida, Yuc.....	34	20	62	120
México, D. F.....	25	22	56	30
Morelia, Mich.....	24	24	54	28
Puebla, Pue.....	22	19	50	33
Querétaro, Qro.....	26	25	62	52
Saltillo, Coah.....	23	--	55	--

L U G A R E S	Arroz	Azúcar	Café	Carne de res
Tepic, Nay.....	--	--	54	38
Toluca, Méx.....	--	24	61	--

L U G A R E S	Chile ancho	Harina	Frijol	Maíz
Aguascalientes, Ags.	54	20	13	5
Chihuahua, Chih.....	102	19	--	8
Chilpancingo, Gro...	130	41	16	7
Durango, Dgo.....	47	21	11	4
Guanajuato, Gto.....	84	24	13	5
Guadalajara, Jal....	75	18	10	6
La Paz, Baja C.....	90	25	29	9
Mérida, Yuc.....	86	25	28	--
México, D. F.....	53	20	16	7
Morelia, Mich.....	96	24	16	6
Puebla, Pue.....	53	19	15	7
Querétaro, Qro.....	64	19	14	5
Saltillo, Coah.....	--	22	12	6
Tepic, Nay.....	60	28	16	--
Toluca, Méx.....	--	23	17	6

Los datos de las Ciudades de Chihuahua, Chilpancingo, Guadalajara, La Paz, Mérida, Morelia y Tepic, corresponden al semestre de julio a diciembre de 1907; - los de Aguascalientes, Durango, Guanajuato, Puebla, Querétaro, Saltillo y Toluca, al trimestre de abril a junio de 1908; y los de México, D. F. a todo el año también de 1908. Estos últimos datos fueron tomados del Boletín Financiero y Minero de esta Ciudad, debido a que no aparecen en la publicación de la Secretaría de Fomento a que se hace referencia. Además es conveniente aclarar que se hizo necesario tomar distintos periodos de tiempo con el objeto de presentar los precios de los artículos que se señalan en el mayor número de Ciudades posible, ya que en ninguno de los boletines precisados aparece separadamente toda la información presentada.

Por otra parte, bueno es también informar que en -

las fuentes de donde fueron tomados estos datos los precios están al mayoreo y que son presentados al menudeo, previo aumento del 20% sobre el valor que tenían anotado, por ser esta la ganancia que generalmente calculaban los comerciantes de abarrotes de aquella época.

Es notoria la diferencia en el precio de los artículos en las distintas Ciudades de la República en las mismas o parecidas fechas, hay casos en que esta diferencia es notable, como en el caso de la carne de res, que en 1908 tenía un precio en Durango de \$ 0.26, y en Mérida de \$ 1.20; el chile ancho, de \$ 0.54 en Aguascalientes y de \$ 1.30 en Chilpancingo; el de la harina, - de \$ 0.18 en Guadalajara y de \$ 0.41 en Chilpancingo; - el del frijol, de \$ 0.10 en Guadalajara y de 0.29 en La Paz, B. C., y el del maíz, de \$ 0.04 en Durango y de - \$ 0.09 también en La Paz, B. C.

En cuanto al Distrito Federal, tal vez por ser esta la Ciudad más importante de la República, se cuenta con mayor información sobre los precios por mayor número de artículos, los que se presentan a continuación.

A R T I C U L O S	1908	1909	1910
Aceite de ajonjolí.....	25	47	54
Arroz.....	25	26	26
Azúcar.....	22	22	21
Cacao.....	145	162	158
Café.....	56	56	60
Carne de carnero.....	36	35	34
Carne de cerdo.....	38	43	73
Carne de res.....	30	29	28
Chile.....	62	78	101
Frijol.....	16	17	20
Garbanzo.....	30	30	28
Haba.....	14	--	14
Harina.....	20	21	21
Jabón.....	31	31	34
Lenteja.....	21	25	20
Maíz.....	7	8	9
Manteca.....	76	85	97

A R T I C U L O S	1908	1909	1910
Queso.....	99	95	111
Sal.....	4	13	16

Los anteriores productos, se presentan al menudeo y en centavos por Kilogramo, por considerar que es la manera en que los trabajadores las adquieren.

Debido a la gran variedad y diferencia de precios de los productos en las diferentes zonas de la República, sería imposible presentar un promedio que diera una idea del costo de la vida en la época anterior a la revolución, que sirviera para todo el país, pero tal vez sacando un promedio del Distrito Federal, por ser la Ciudad de la que se cuentan mayor número de datos, nos diera idea aproximada, tomando en cuenta las costumbres y la dieta de la familia mexicana.

Considerando una familia promedio de cinco personas que requiere aproximadamente para su sostenimiento de los siguientes productos básicos por semana.

P R O D U C T O S	Cantidad	Precio
Arroz.....	1 Kg.	\$ 0.25
Azúcar.....	1 Kg.	0.22
Café.....	1/2 Kg.	0.28
Carne de carnero.....	1/2 Kg.	0.18
Carne de cerdo.....	1/2 Kg.	0.19
Carne de res.....	1/2 Kg.	0.15
Chile.....	1 Kg.	0.62
Frijol.....	2 Kg.	0.32
Garbanzo.....	1/4 Kg.	0.07
Jabón.....	3 Pzas.	0.93
Lenteja.....	1/4 Kg.	0.05
Maíz.....	10 1/2 Kg.	0.73
Manteca.....	2 Kg.	1.52
Queso.....	1/2 Kg.	0.49
Sal.....	1/4 Kg.	0.01
	Total	\$ 6.01

El anterior presupuesto, sin contar otros artículos, que no se mencionan por no contar con los datos, - tales como verduras, frutos, leche, utensilios de cocina, leña, muebles (los más indispensables como mesa, sillas y cama, etc.), ropas, renta de casa, etcetera.

Con lo anterior nos damos cuenta que para los obreros y peones del Distrito Federal, era crítica la situación económica puesto que su salario no alcanzaba a cubrir ni este presupuesto básico de alimentación.

En cuanto a los empleados, vemos que el problema era menor, puesto que cuando menos su salario alcanzaba a cubrir su presupuesto de alimentación, vestido y habitación, en la mayoría de los casos.

Resumiendo, se puede decir que aún cuando los datos históricos del salario en México, en la época previa a la revolución son escasos e imprecisos, los encontrados indican que era demasiado bajo, comparado con el sueldo que disfrutaban los trabajadores en otros países y aún con sus propias necesidades, debido a que había permanecido casi estático desde la época de la independencia; y el precio de las mercancías había aumentado, provocando esto una disminución en el salario real del trabajador y aumentando el desequilibrio entre el salario y el precio de los productos de primera necesidad. Esta era la situación en cuanto a salarios y costo de la vida en la época estudiada, salario que por otro lado, cada día se veía más deteriorado e insuficiente.

B. Antecedentes posteriores a la Revolución Mexicana.

Posteriormente a la revolución, nos encontramos con un salario real disminuído, y con un costo de la vida que seguía en aumento; la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, publicó un cuadro comparativo del -

costo de la vida en el Distrito Federal, tomando los datos correspondientes a los meses de enero de 1910 y de 1918, resultando de éste que el costo de la vida obrera era de \$ 14.44 en 1910 y que en 1918 había aumentado a \$ 24.42, habiéndose registrado un aumento aproximado de 70 a 75%, lo que era causa de que la gran mayoría de los habitantes del país estuvieran literalmente muriendo de hambre, ya que el aumento del precio de las mercancías de primera necesidad hacían insuficiente para vivir, el salario bien corto del trabajador; puesto que se pretendía seguir pagando el mismo salario que antes de la revolución, condenando al asalariado a vivir en la miseria y endeudados con el patrón, puesto que el trabajador ordinariamente se veía obligado a pedir pequeños préstamos y a comprar en las tiendas de raya, que no tenían otro objeto que obligar al trabajador a comprar a precios más altos, por las prohibiciones al comercio que regían en el interior de las haciendas. La tabla anteriormente mencionada es la que a continuación se presenta.

A R T I C U L O S	1910	1918
Masa.....	\$ 0.05	0.22
Pan.....	0.32	0.67
Frijol negro.....	0.12	0.45
Arroz quebrado.....	0.15	0.34
Carne de res.....	0.42	0.60
Manteca.....	0.60	2.25
Café.....	0.45	0.43
Leche.....	0.15	0.29
Sal gruesa.....	0.04	0.09
Piloncillo.....	0.17	0.52
Azúcar granulada.....	0.17	0.74
Carbón.....	0.04	0.06
Leña.....	0.02	0.03
Renta de casa.....	5.00	7.00
Petróleo.....	0.12	0.19
Parafina.....	0.33	0.94
Baño.....	0.50	0.50
Jabón.....	0.25	0.72

A R T I C U L O S	1910	1918
Manta (metro).....	\$ 0.14	\$ 0.30
Lona azul.....	0.40	1.08
Calzado.....	5.00	7.00

FUENTE. Boletín Trimestral No. 3, Vol. V, Problemas Agrícolas e Industriales de México.

El señor Alberto J. Pani, para dar una idea del nivel de vida de un trabajador en 1914, cita un ejemplo real, el del señor Agustín López, jornalero que trabaja en los jardines públicos de la Ciudad de México, y que tenía la superioridad sobre la demás gente de su clase de ser de costumbres morigeradas, componerse su familia tan sólo de su esposa, su madre y él mismo; y de trabajar siempre, inclusive los domingos y días festivos, ganando \$ 0.75 diarios. Con los datos suministrados por la propia familia en octubre de 1914, se formó su presupuesto doméstico semanal correspondiente a la época - en que fueron tomados dichos datos, los que a continuación se presentan como antecedente de dicha época; el presupuesto es el siguiente:

E G R E S O S

A L I M E N T A C I O N

8 cuartillos de maíz.....	\$ 1.04
2 cuartillos de frijol.....	0.48
2 Kilogramos de carne.....	0.70
Chile.....	0.16
Sal.....	0.11
Azúcar.....	0.11
Leña y carbón.....	0.60
Pulque.....	0.42

R O P A

2 metros de manta o percal.....	\$ 0.62
Jabón.....	0.25
Renta de casa.....	0.50
Peluquería. Se recorta el pelo cada tres semanas con un costo \$ 0.20; el gasto - semanario es, pues, de	0.07
S U M A	5.06

I N G R E S O S

Gana semanariamente, a razón de \$ 0.75 diarios.....	\$ 5.25
Saldo hebdomadario a su favor.....	\$ 0.19

El perfecto equilibrio de este presupuesto arrojando un exedente de los ingresos sobre los egresos, que, apenas llega a diecinueve centavos semanarios, es de una significación aterradora; una circunstancia que - impida al jefe de la familia concurrir un sólo día al - trabajo, o que provoque un aumento en los gastos habituales de la casa, una elevación en los precios de los artículos de primera necesidad; en suma, cualquiera causa perturbadora, por pequeña que sea, del que resulta - ser un equilibrio perfecto de un presupuesto tan exiguo, puede ser el origen de muchos sufrimientos.

Por otro lado, retomando los datos suministrados - por el señor Jesús Silva Herzog; los que nos aporta de la época pos-revolucionaria son los siguientes.

Los salarios diarios pagados a los obreros y peones mexicanos en las zonas a que hace referencia, en el quinquenio de 1925 a 1929, fueron los que se presentan a continuación.

Zona Norte.

DESIGNACION	Mínimo	Máximo
Albañiles.....	\$ 2.50	\$ 5.00
Carpinteros.....	2.00	3.33
Herreros.....	0.60	2.50
Maquinistas.....	2.50	3.00
Mecánicos.....	3.00	5.88
Peones.....	0.25	2.50
Peones menores.....	0.20	0.55

Los sueldos de los obreros y peones no registraron en esta zona aumento mayor de 150%, con respecto al quinquenio de 1908 a 1912 y solamente los carpinteros y los herreros obtuvieron un aumento mayor de 100%.

Zona del Golfo.

DESIGNACION	Mínimo	Máximo
Albañiles.....	\$ 1.00	\$ 3.00
Carpinteros.....	1.00	3.00
Fogoneros.....	0.83	1.16
Mecánicos.....	1.00	3.00
Maquinistas.....	1.66	3.00
Panaderos.....	0.45	0.45
Poceros.....	2.33	3.00
Peones.....	0.83	3.00

Se observa que en esta zona sólo corresponde un aumento mayor de 50% a los carpinteros, que lo obtuvieron de 88.62% y a los maquinistas que fué de 72.97%, según los datos señalados por el señor Jesús Silva, respecto del quinquenio de 1908 a 1912, siendo todos los demás - inferiores al 50%.

Zona Pacífico Norte.

DESIGNACION	Mínimo	Máximo
Carpinteros.....	\$ 2.00	\$ 2.00
Herreros.....	2.00	2.00
Mecánicos.....	8.33	8.33
Peones.....	0.75	4.00

Los informes con relación a esta zona fueron poco numerosos, y como en los casos anteriores, ninguno de los sueldos correspondientes a obreros y peones aumento mas del 150% y el aumento fué menor de 50% para los herreros y para los carpinteros.

Zona Pacífico Sur.

DESIGNACION	Mínimo	Máximo
Fabricantes de panela.....	\$ 0.83	\$ 2.50
Peones.....	0.37	1.50
Peones menores y mujeres.....	0.31	1.20

Estos fueron todos los datos obtenidos en esta zona, en la que ninguno registró un aumento mayor de 150% ni menor de 40%, con relación al quinquenio 1908 a 1912.

Zona del Centro.

DESIGNACION	Mínimo	Máximo
Albañiles.....	\$ 0.80	\$ 1.50
Carpinteros.....	1.00	1.50
Herreros.....	1.00	1.25
Mecánicos.....	2.25	6.00
Peones.....	0.37	1.75
Peones menores.....	0.18	0.80
Peones mujeres.....	0.30	0.50

FUENTE. Los datos de las anteriores tablas en las

diferentes zonas, corresponden a los salarios de los diferentes trabajadores agrícolas y también fueron obtenidos por la Dirección General de Agricultura de la misma forma que en el quinquenio anteriormente citado.

Se observa en este caso como en los demás analizados que ninguna de las categorías de trabajadores que figuran en la lista obtuvieron un aumento mayor a 150% y que el aumento fue inferior a 40% para los albañiles, y registrándose una disminución para los mecánicos, del 12.87% aproximadamente.

Por lo que toca al costo de la vida, el mismo don Jesús Silva nos proporciona datos sobre precios de algunos artículos que pueden darnos la tendencia del costo de alimentación, pero sólo del año de 1929. Los precisados datos son los que se insertan en la siguiente tabla.

L U G A R E S	Arroz	Azúcar	Café	Carne de res
Aguascalientes, Ags.	28	36	125	53
Chihuahua, Chih.....	25	41	121	66
Chilpancingo, Gro...	32	39	100	77
Durango, Dgo.....	31	38	119	48
Guanajuato, Gto.....	31	36	135	79
Guadslajara, Jal....	29	42	137	83
La Paz, B. C.....	25	41	134	48
Mérida, Yuc.....	37	38	132	129
México, D. F.....	22	36	112	70
Morelia, Mich.....	21	37	101	39
Puebla.....	21	35	98	103
Querétaro, Gro.....	27	40	118	65
Saltillo, Coah.....	29	39	134	66
Tepic, Nay.....	24	36	116	64
Toluca, Méx.....	25	35	120	70

L U G A R E S	Chile Ancho	Harina	Frijol	Maíz
Aguascalientes, Ags.	58	29	16	10
Chihuahua, Chih.....	63	23	20	11

LUGARES	Chile Ancho	Harina	Frijol	Maíz
Chilpancingo, Gro...	149	33	21	8
Durango, Dgo.....	69	29	16	10
Guanajuato, Gto.....	126	26	18	11
Guadalajara, Jal.....	99	35	21	13
La Paz, B.C.....	106	28	35	12
Mérida, Yuc.....	165	40	39	13
México, D. F.....	84	28	16	13
Puebla, Pue.....	82	28	13	9
Querétaro, Qro.....	94	27	13	10
Saltillo, Coah.....	112	37	20	12
Tepic, Nay.....	88	35	20	9
Toluca, Méx.....	98	29	20	10

FUENTE. Nota de Precios de Artículos de Mayor Consumo (boletín trimestral)

Estos datos se presentan al menudeo y en centavos por kilogramo, y fueron proporcionados por el Departamento de Estadística Nacional. Ahora bien, para darnos cuenta del por ciento de aumento o disminución en el precio de cada artículo y en cada una de las Ciudades - citadas, veamos el siguiente cuadro.

POR CIENTO DE AUMENTO O DISMINUCION EN EL PRECIO AL MENUDEO DE LOS ARTICULOS QUE SE EXPRESAN EN 1929, COMPARADO CON LOS AÑOS DE 1907 Y 1908

LUGARES	Arroz	Azúcar	Café	Carne de res
Agascalientes, Ags.-15.15	50.00	111.86	76.67	
Chihuahua, Chih..... =====	70.83	89.06	153.85	
Chilpancingo, Gro... 10.34	8.33	25.64	165.52	
Durango, Dgo.....- 3.13	46.15	95.09	84.62	
Guanajuato, Gto..... 29.19	24.14	87.50	132.35	
Guadalajara, Jal..... 3.57	68.00	140.35	186.21	
La Paz, B. C.....- 3.85	64.00	88.73	- 25.00	
Mérida, Yuc..... 8.82	90.00	112.90	7.50	
México, D. F.....-12.00	63.63	100.00	133.33	
Morelia, Mich.....-12.50	54.17	87.04	39.29	
Puebla, Pue.....,....- 4.55	84.21	96.00	212.12	

LUGARES	Arroz	Azúcar	Café	Carne de res
Querétaro, Qro.....	3.34	84.21	90.32	25.00
Saltillo, Coah.....	26.08	=====	143.64	=====
Tepic, Nay.....	=====	=====	114.89	68.42
Toluca, Méx.....	=====	45.83	96.72	=====

LUGARES	Chile Ancho	Harina	Frijol	Maíz
Aguascalientes, Ags.	7.41	45.00	23.08	100.00
Chihuahua, Chih.....	38.24	21.05	=====	37.50
Chilpancingo, Gro...	14.62	-19.51	31.25	14.29
Durango, Dgo.....	44.68	38.10	45.45	150.00
Guanajuato, Gto.....	50.00	8.33	38.46	120.00
Guadalajara, Jal....	32.00	94.44	110.00	116.57
La Paz, B. C.....	17.78	12.00	20.69	33.33
Mérida, Yuc.....	81.40	60.00	39.29	=====
México, D. F.....	58.49	40.00	=====	85.71
Morelia, Mich.....	29.17	20.83	31.25	66.67
Puebla, Pue.....	54.72	47.37	-13.33	28.57
Querétaro, Qro.....	46.88	42.11	- 7.14	100.00
Saltillo, Coah.....	=====	68.11	66.67	100.00
Tepic, Nay.....	46.67	25.00	25.00	=====
Toluca, Méx.....	=====	26.09	17.65	66.67

Ahora bien, para concluir esta parte, se establece un promedio de precios de los artículos que se estudian de las quince Ciudades, en cada uno de los periodos presentados, comparandolos y se presenta la siguiente - - tabla.

PRODUCTOS	1907-1908	1929	% aumento
Arroz.....	27	27	=====
Azúcar.....	25	38	50.00
Café.....	61	120	96.72
Carne de res.....	41	71	73.17
Chile ancho.....	77	100	29.89
Harina.....	23	30	30.43
Frijol.....	15	21	31.25
Maíz.....	6	11	57.14

El café fue el producto que más aumentó; el segundo la carne de res y el tercero el maíz. En cambio el precio del arroz ha permanecido estacionario hasta 1929.

Los artículos presentados son sin duda alguna de los de mayor consumo en México, pudiendo en consecuencia basarnos en sus precios para tener una idea muy aproximada acerca del aumento en el costo de alimentación, aún cuando éste no haya sido igual en todas las poblaciones de la República.

C. Antecedentes Contemporáneos

Los antecedentes contemporáneos de los salarios, los situamos a partir de 1982, año en que se presenta la que se considera la más aguda crisis económica de este siglo, que hasta la fecha deja sentir sus efectos agravando la situación salarial y elevando sensiblemente el costo de la vida.

Antes que nada, es necesario hacer notar que los modernos avances tecnológicos introducidos provocan que cada día las necesidades de los trabajadores sean más; es decir, el trabajador necesariamente debe avanzar al ritmo de la vida moderna, provocando que sus gastos sean mayores que en otras épocas, puesto que dichos avances implican que los asalariados y sus familias tengan que hacer uso de mayor número de satisfactores; productos que en épocas anteriores no se utilizaban y substituir utensilios que resultan obsoletos e ineficientes por otros que prestando el mismo servicio, son mucho más eficientes y cómodos; por ejemplo, las amas de casa modernas ya no utilizan leña ni carbón en la cocina, sino estufa de gas; el metate y el molcajete fueron substituidos por la licuadora y el lavadero por la lavadora eléctrica; requieren de aparatos y muebles como el refrigerador para la conservación de los alimentos;

la radio y el televisor; enseres que implican gastos - tanto de funcionamiento como de mantenimiento y reparación, lo mismo que artículos de limpieza tanto para el hogar como para la familia; salas, recámaras, comedores; modernos juguetes para los hijos así como uniformes, útiles escolares, colegiaturas, transportes, etcetera; - agregándose a esto la promoción que los medios de difusión facilitan, de productos de todas clases, y los - periodos de consumismo ideados por los comerciantes para aumentar sus ventas.

Como vemos, es enorme la cantidad de satisfactores que los trabajadores y sus familias requieren en estos tiempos, lo que aumenta considerablemente sus gastos, - complicando el establecimiento de un presupuesto familiar, por lo que éste estudio se limitará a los datos referentes a los salarios establecidos por zonas económicas y a las tendencias porcentuales aproximadas, del aumento en el costo de la vida, durante el periodo comprendido de 1982 a 1986.

En el transcurso de éste tiempo, la frecuencia de los incrementos salariales se ha venido sucediendo aceleradamente; antes de 1973 era bienal, de 1973 a 1982 fueron anuales, de 1983 a 1985 pasaron a ser semestrales y desde mediados de 1986 son trimestrales. Por otro lado, para fines salariales la República Mexicana fue - dividida en zonas económicas, las que para 1982 eran 89, divididas en cinco grupos de zonas con salarios iguales. Dichas zonas y grupos estaban configurados como sigue.

Z O N A S

1	Baja California Norte	9	Chihuahua Cd. Juárez
3	Baja California Sur	10	Chihuahua Sierre
5	Sonora Costa	11	Chihuahua Norte
6	Sonora Sierra	12	Chihuahua Guerrero
7	Sonora Nogales	13	Chihuahua Chihuahua

14	Chihuahua Jiménez	61	Michoacán Morelia
17	Chihuahua Norte	62	Michoacán Zitácuaro
18	Coahuila Monclova	63	Mich. Meseta Tarazca
19	Comarca Lagunera	64	Michoacán Centro
20	Coahuila Oeste	66	Michoacán Costa
21	Coshuila Saltillo	67	Hidalgo
22	Tamaulipas Norte	68	Estado de Méx. Monte
23	N. León Sabinas Hdlgo.	69	Edo. de Méx. Cent. Sur
24	Nuevo León Norte	70	Edo. de Méx. Toluca.
25	Monterrey A. Metrop.	72	Edo. de Méx. Norte
26	N. León Monte Morelos	73	Edo. de Méx. Este
27	Nuevo León Sur	74	D.F. Area Metropolit.
29	Tamaulipas Centro	75	Morelos
30	Tamaulipas Monte	76	Tlaxcala
31	Tampas. T. Madero Altm.	77	Puebla Sierra
32	Sinaloa Norte	78	Puebla Area Metropolit.
32A	Sinaloa Noreste	79	Puebla Centro Sur
33	Sinaloa Sur	82	Veracruz Centro
34	Durango Norte	84	Veracruz Minatitlán
35	Durango Centro		Coatzacoalcos
36	Durango Este	85	Guerrero Centro
37	Zacatecas	86	Gro. Chilp. Cost. Grand.
38	Zacatecas Centro	89	Guerrero Acapulco
39	Aguascalientes	90	Guerrero Oaxaca
40	San Luis Potosí Norte	91	Oaxaca Tuxtepec
41	San Luis P. Sur Huasteca	93	Oaxaca Guerrero
44	Ver. Poza Rica Tuxpan	95	Oaxaca Centro
45	Nayarit	97	Oaxaca Istmo
46	Jal. Bolaños Los Altos	98	Chis. Norte Pichucalco
47	Guad. Area Metropolitana	99	Chiapas Palenque
48	Jalisco Ocotlán	100	Chiapas Centro
49	Jalisco Centro Costa	101	Chis. Cost. Tuxtla
52	Colima	102	Chiapas Tapachula
53	Guanajuato Norte	104	Tabasco
54	Guanajuato Centro	105	Campeche Carmen
55	Guanajuato Michoacán	106	Campeche Centro
56	Querétaro Norte	108	Yucatán Mérida
57	Querétaro Querétaro	107	Campeche Norte
58	Querétaro Sur	110	Yucatán Agrícola
59	Mich. Ciénega Chapala	111	Quintana Roo

GRUPOS

Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
	6 23	45 64	79	
20 55 95	10 24	28 66	82	
34 56 98	11 26	49 69	86	
35 58 99	12 27	52 70	97	
36 67 100	13 29	54 72	102	5

Grupo 1			Grupo 2			Grupo 3			Grupo 4			Grupo 5		
37	68	101	14	32	57	73	104	25						
38	85	105	17	32A	59	75	108	30			3			1
40	90	106	18	33	61	76	111	31			7			9
46	91	107	19	39	62	77		44			22			74
53	93	110	21	41	63	78		47			89			84

Los salarios que se fijaron en estas zonas, del 1o. de enero de 1982 al 31 de diciembre del mismo año, fueron: para las del Grupo 1, \$ 200.00; Grupo 2, - - - \$ 225.00; Grupo 3, \$ 255.00; Grupo 4, \$ 275.00 y Grupo 5, \$ 280.00. Estos salarios, por Decreto Presidencial, fueron revisados durante su vigencia por las Comisiones, y el 1o de noviembre se empezaron a pagar: al Grupo 1, \$ 260.00; al grupo 2, \$ 292.50; al Grupo 3, \$ 331.50; - al Grupo 4, \$ 357.50 y al Grupo 5, \$ 364.00. En diciembre del mismo año se efectuaron reformas y adiciones a los artículos 570, 571 y 573 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de las cuales se faculta al Secretario del Trabajo y Previsión Social y a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para promover cuando las circunstancias económicas así lo justifiquen, la revisión de salarios mínimos durante su vigencia. De 1983 a 1985, en aplicación de estas reformas los incrementos salariales fueron semestrales; en cuanto a los grupos de zonas económicas, se redujeron a cuatro para 1983 y 1984; ellos fueron.

Grupo 1				Grupo 2				Grupo 3				Grupo 4					
				6	19	32A	54	67	79								
20	46	85	100	10	21	33	57	70	82								
34	55	90	101	11	23	39	59	72	86		5						
35	56	91	105	12	24	41	61	73	87		25						
36	58	93	106	13	26	45	62	75	102		30					1	22
37	65	95	107	14	27	48	63	76	104		31					3	74
38	67	98	110	17	29	49	64	77	108		44					7	84
40	68	99		18	32	52	66	78	111		47					9	89

Para el primer semestre de 1983, estos grupos disfrutaron de los siguientes salarios; para el Grupo 1, -- \$ 325.00; Grupo 2, \$ 365.00; Grupo 3, \$ 415.00 y Grupo 4, \$ 455.00. Para el segundo semestre, a partir del 14 de junio el incremento fue; \$ 380.00 para el Grupo 1; -- \$ 421.00 el Grupo 2; \$ 478.00 el Grupo 3 y \$ 523.00 el Grupo 4. Para la primera mitad de 1984 los salarios fueron; Grupo 1, \$ 495.00; Grupo 2, \$ 550.00; Grupo 3, \$ 625.00 y Grupo 4, \$ 680.00; aumentando a partir del 11 de junio a; \$ 600.00 el Grupo 1; \$ 660.00 el Grupo 2 \$ 750.00 el Grupo 3 y \$ 816.00 el Grupo 4.

El 1o de enero de 1985, con los incrementos salariales entraron en vigor cambios en la zonificación para la aplicación de los salarios; cambios que consistieron en la reducción del número de zonas económicas salariales de 89 a solamente 67, suprimiéndose 27 al fusionarse a otras de igual salario; creándose 5 nuevas en municipios que con el tiempo se habían diferenciado significativamente respecto a las zonas en las que originalmente se ubicaban y, anexándose o segregándose municipios de otras 18 zonas; todo esto con el propósito de adecuar la zonificación existente a las transformaciones económicas y sociales ocurridas en el país en los últimos años, y para simplificar el sistema de fijación y difusión de los salarios, quedando la zonificación y grupos, de la siguiente manera.

Z O N A S

1	Aguascalientes	5E	Coahuila Oeste
2	B. California Norte	6	Colima
3	B. California Sur	7A	Chiapas Tapachula
4	Campeche	7B	Chis. Resto del Edo.
5A	Coahuila Saltillo	8A	Chihuahua C. Juárez
5B	Coahuila Monclova	8B	Chihuahua Chihuahua
5C	Coahuila Norte	8C	Chihuahua Oeste
5D	Com. Lag. Coah. y Dur.	8D	Chihuahua Este

A partir del 1o de enero de 1986, el grupo uno y dos se fusionan, para formar el que posteriormente sería el grupo uno, y con la misma fecha entran en vigor los nuevos salarios, siendo para el Grupo 1, \$ 1,340.00 para el Grupo 2, \$ 1,520.00 y Grupo 3, \$ 1,650.00, cantidades que el 1o de junio se elevaron a \$ 1,675.00 en el Grupo 1; \$ 1,900.00 en el Grupo 2 y \$ 2,065.00 en el Grupo 3; y el 22 de octubre a la cantidad de \$ 2,060.00 para el Grupo 1; \$ 2,290.00 para el Grupo 2, y la cantidad de \$ 2,480.00 para el Grupo 3.⁽¹⁾

En lo que respecta a los salarios, los mencionados son todos los correspondientes al periodo estudiado.

En cuanto al incremento del costo de la vida, de acuerdo con los estudios realizados por el Banco de México, el aumento acumulado de los precios de diciembre de 1982 a junio de 1986 fue de 870.9%; es decir, en estos años crecieron más que en los cuarenta años anteriores. En cambio, el aumento de los salarios fue sólo a la mitad de los precios.

Por su parte, los economistas del sector obrero en la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, realizaron un estudio comparativo entre el salario de 1986 y de 1969 tratando de determinar la cantidad actual con que se puede adquirir lo mismo que se compraba en 1969 con el salario mínimo de entonces y que cubría alimentos, vivienda, vestido, gastos escolares, diversiones, aseo personal y doméstico y una reserva para gastos no detallados.

En dicho estudio se concluyó, que en el Distrito Federal en 1969 para estos gastos se necesitaban aproximadamente \$ 40.45 diarios, es decir, \$ 1,213.00 mensuales. En 1986 para comprar esa misma cantidad de artícu

(1) Estos datos fueron proporcionados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, mediante boletines.

los y cubrir las mismas necesidades se necesitaba un salario de \$ 99,142.00 mensuales, es decir, un salario diario de \$ 3,305.00, y sin embargo el salario diario vigente era de \$ 2,065.00 apenas.

El mismo grupo de economistas calculó cuánto requería en 1986 una familia obrera, integrado por cinco miembros para cubrir sus necesidades en "términos normales", observándose las siguientes cifras.

Para alimentación se necesitaban \$ 4,337.00 diarios; para vivienda, \$ 1,000.00; para vestido y calzado, \$ 534.00; para combustible y alumbrado, \$ 149.00; para transporte, \$ 300.00 y para educación, \$ 302.00; en total, \$ 6,672.00 diarios; al mes por lo menos la cantidad de \$ 200,154.00 en promedio.

Este estudio confirma que las cifras presentadas por el Banco de México respecto del aumento acumulado de los precios era aproximadamente 50% superior a los incrementos salariales; por lo que con los salarios pagados, el 40% de la población no alcanzaba ya a cubrir sus requerimientos necesarios de alimentación, puesto que tan sólo el Kilogramo de carne de pollo o de retazo con hueso equivalía al 50% del ingreso diario de un trabajador, resultando inaccesible para su salario comprar un Kilogramo de bistec de res, cuyo precio promedio iba de \$ 1,400.00 hasta \$ 2,000.00; lo que hizo que la dieta obrera se concentrara principalmente en azúcar, café, tortilla, arroz, pasta para sopa, frijoles y verduras, y en casos extremos obligando también a recurrir a mecanismos selectivos de compra, desde la eliminación total de productos considerados como necesarios (carnes, frutas, golosinas), hasta la substitución total o parcial por otros de menor calidad (carne maciza por retazo y vísceras), e incluso hasta suspender los desayunos o cenas, tratando sólo de proteger a los niños, ancianos y enfermos, llegando así al punto más crítico de la

pobreza, en el que los hijos de los trabajadores abandonan sus estudios a muy escasa edad para aceptar empleos mal remunerados y sin protección social.

CAPITULO III
ANALISIS DE LOS ARTICULOS DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO QUE COMPRENDEN AL SALARIO

La principal obligación de los patrones para con sus trabajadores es la de pagar sus salarios, obliga -- cion que regula nuestra Ley Federal del Trabajo median -- te los artículos contenidos en los capítulos V, VI, VII en su Título Tercero, que posteriormente se mencionarán

Según lo estipulado por el artículo 84 de la misma Ley, que dice: "El salario se integra con los pagos -- hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, -- percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaci -- ones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. "El sala -- rio se integra con una prestación principal en efectivo y las llamadas prestaciones complementarias, que a su -- vez pueden ser en efectivo, como: gratificaciones, per -- cepciones, primas o comisiones; o en especie, como: -- habitación, alimentación o servicios, y que en conjunto deben conformar el salario remunerador a que se refiere el artículo 85 de la Ley.

Se entiende que el salario en efectivo consiste en determinadas sumas de moneda de curso legal, y que el -- salario en especie son todos aquellos bienes o servici -- os distintos del salario en efectivo que se entreguen -- al trabajador por su trabajo, Dicho esto, pasemos a ver los artículos que contienen las mencionadas prestacion -- es.

A. Salario en efectivo.

"Artículo 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro."

Evidentemente, la finalidad de esta disposición es proteger la salud y la vida de los trabajadores, puesto que el descanso les es indispensable para reponerse del cansancio físico y mental provocado por el trabajo, que de lo contrario pondría en peligro su integridad física. El salario del séptimo día se paga al trabajador como salario devengado, del que corresponde un sexto a cada día de la semana efectivamente laborado, y tiene la finalidad de que el trabajador descansa sin la preocupación de no obtener el ingreso acostumbrado; por desgracia en la actualidad este descanso se ve frustrado, debido a la presión económica de que es sujeto el trabajador, que aún arriesgando su vida se ve obligado a trabajar en este día, en ocasiones en labores más pesadas de lo común para poder alcanzar a cubrir sus gastos.

"Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo."

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo."

El día de descanso del trabajador es el único en que puede convivir todo el tiempo con su familia; considerando que por motivos religiosos es una tradición que el día domingo se encuentre la familia reunida, es por lo que este artículo señala que se procurará que el día de descanso semanal sea en domingo. Si el trabajador presta servicios dicho día perdiendo la oportunidad

de esa convivencia, por la conveniencia de la empresa - de trabajar el domingo, obliga a el patrón a compensar dicha pérdida con el pago de la prima dominical. Esto - hace que el trabajador prefiera trabajar este día para favorecer su salario, aunque pará ello tenga que sacrificar su convivio familiar.

Artículo 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado

Esta es otra de las oportunidades que el trabajador trata de aprovechar para aumentar sus ingresos. Como ya se ha mencionado, el séptimo día se paga al trabajador como salario devengado; ahora bien, si el trabajador es obligado a laborar en su día de descanso, o aún cuando lo haga voluntariamente por las necesidades de la empresa, violando esta norma, se equipara al trabajo extraordinario, y debe pagarse como tal.

La finalidad del pago del día de descanso es el - reposo efectivo del trabajador, pero éste, ve la posibilidad de aumentar sus ingresos trabajando estos días, y puesto que se le paga un salario doble por el servicio prestado, lo que no obtendría si realizara trabajos fuera de la empresa, él mismo pide laborar estos días cuando la empresa lo requiere, aún a costa de su descanso.

"Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

- I El primero de enero.
- II El cinco de febrero.
- III El veintiuno de marzo.
- IV El primero de mayo.
- V El dieciseis de septiembre.
- VI El veinte de noviembre
- VII El primero de diciembre de cada seis años,

cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

VIII El veinticinco de diciembre."

La diferencia entre estos días y los días de descanso semanal, es que la finalidad de éstos es conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significación nacional. Los trabajadores que queden a prestar servicios a la empresa estos días, tienen derecho a el pago de la misma manera que el mencionado para los días de descanso semanal.

"Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios."

Podría decirse que las vacaciones son una prolongación de los días de descanso semanal de los asalariados, creada considerando que su restablecimiento requiera más que un sólo día a la semana, por lo que así como en sus días de descanso disfrutan de su salario íntegro, así también las vacaciones deben serle pagadas de la misma forma.

Lógicamente, un descanso continuo de varios días debe devolver al trabajador una mayor energía y gusto por el trabajo, puesto que le dá la oportunidad de intensificar su vida familiar, y hasta salir a conocer otros lugares y costumbres.

Para que las vacaciones cumplan su cometido, es necesario que las mismas le sean pagadas, pues de lo contrario el descanso se convertiría en un período de angustia por falta de ingresos.

Por desgracia, al igual que en los días de descanso, en su período de vacaciones el trabajador prefiere sacrificar su diversión y su descanso, por obtener un ingreso extra que le permita acompletar sus gastos.

"Artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones."

Es sabido que en el período de vacaciones el trabajador tiene gastos extras encaminados al disfrute del mismo, gastos que no pueden ser cubiertos con su salario, puesto que éste ya está previamente destinado a las necesidades diarias.

El objeto natural de la prima vacacional es precisamente habilitar al trabajador para que disfrute de ciertas distracciones extraordinarias o realice algún viaje, como es el destino de las vacaciones. Obviamente, si el asalariado se dedica a trabajar en estos días en vez de divertirse o salir de viaje, alivia su situación económica, tanto por el ingreso extra obtenido por su trabajo, como por el monto de su prima vacacional.

"Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de la liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere este."

La celebración de las festividades del mes de diciembre al igual que todo festejo, provocan el consumo, el cual aumenta los ingresos de las empresas debido a los gastos extras que el trabajador se ve obligado a

hacer, y que como en el caso de las vacaciones, no puede cubrir con su salario diario.

El trabajador sólo cuenta con los beneficios que - le produce su trabajo; por ello, si las empresas aumentan sus ingresos por el incremento de los consumos necesariamente los asalariados requieren de un ingreso extra para esos consumos, el cual sólo puede obtener honestamente de su trabajo. El aguinaldo viene a satisfacer los gastos fuera del presupuesto diario, provocados en buena medida por las mismas empresas, mediante la - promoción de sus productos en las fiestas mencionadas.

"Artículo 117. Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el - porcentaje que determina la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas."

Dos son los factores de la producción, el capital y el trabajo, entre ambos hacen posible el proceso productivo y ambos esperan obtener una ganancia por el - - bien aportado, el trabajo uno y el capital el otro; por ello, resulta equitativo que ambos también se beneficien de la utilidad obtenida. Otorgar todos los beneficios de la producción al capital equivale a equiparar - al trabajador a una máquina, puesto que su salario sólo sirve para mantener constante su fuerza de trabajo.

Por otro lado, la participación en las utilidades entre ambos factores de la producción debe resultar provechosa, si el trabajador está conciente de que dependiendo del esmero y dedicación que ponga en su trabajo, sus ingresos pueden aumentar o disminuir, aprovechando también al capitalista.

"Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán - los siguientes derechos:

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas - anteriores y seis posteriores al parto.

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;"

Se entiende que la razón de esta prestación está en el peligro que implica el trabajo en el período de embarazo, sobre todo en el lapso de tiempo a que se refiere la fracción II, reproducida, y que puede afectar tanto a las madres como al producto. Desgraciadamente, la protección que la Ley concede a las madres trabajadoras por medio de este ordenamiento también se ve frustrado, debido a la insuficiencia del salario, que las orilla, pese a las circunstancias de peligro, a enrolarse en otro trabajo, que puede resultar más pesado, utilizando este período de tiempo que la Ley les concede para su reposo y protección, para tratar de mejorar su situación económica y superar las necesidades cotidianas que no logran cubrir con su salario, y los gastos relativos a su estado.

"Artículo 346. Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347.

Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas."

El contenido del párrafo segundo del artículo 346, es un principio que es consecuencia de la naturaleza de la propina, puesto que es la recompensa que el cliente del patrón entrega al trabajador para agradecer el buen servicio recibido de él; pero la entrega de las propinas al trabajador por los clientes del patrón, no rele-

va a éste de la obligación de pagarle a su trabajador el salario diario que le corresponde. En algunos establecimientos el patrón contrata a ciertas trabajadores; como maleteros en los hoteles, empacadores en las tiendas, y en general en labores en que se pueden utilizar niños, por la sólo propina; es decir, el trabajador no recibe el salario diario que corresponde por el servicio prestado a su patrón, el que sólo le ofrece poder recibir las cantidades que como propina le ofrezcan sus clientes.

Esto resulta en gran medida inmoral, tanto porque el trabajador le está prestando un servicio personal en su negocio, como porque sus clientes no están obligados a entregar ninguna cantidad en calidad de propina, con lo que el trabajador labora sin obtener una retribución

B. Salario en especie.

"Artículo 136. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, esta obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio."

Las necesidades principales de que requiere una familia son: la alimentación, el vestido y la habitación; por lo que una de las prestaciones en especie más importantes que el patrón está obligado a proporcionar a sus trabajadores es la de habitación.

Para el cumplimiento de esta obligación se creó el Fondo Nacional de la Vivienda, cuyos recursos son administrados por un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, con el fin de financiar habitaciones destinadas

a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

En este aspecto el beneficio económico para el trabajador es considerable, puesto que tienen la oportunidad de adquirir mediante un crédito, una vivienda propia a un precio moderado, y pagos acordes con sus ingresos, teniendo la seguridad de una vivienda propia a largo plazo.

"Artículo 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social."

Para el patrón el objeto de proporcionar capacitación a los trabajadores es primeramente incrementar su producción y la calidad de ésta, mediante el mejoramiento de las aptitudes del trabajador y la actualización de sus conocimientos, logrando además con esto prevenir los riesgos de trabajo. Para el trabajador la capacitación representa su superación, tanto económica como social y cultural, puesto que cuanto mejor capacitado esté para realizar su labor mejor remunerada deberá ser ésta, dándole la posibilidad de una vida mejor.

"Artículo 348. La alimentación que se proporcione a los trabajadores deberá ser sana, abundante y nutritiva."

Este ordenamiento en la Ley Federal del Trabajo se impone solamente a los patrones en hoteles, bares, casa de asistencia, restaurantes, fondas, cafés y establecimientos análogos.

La alimentación en todo tipo de actividad debe ser sana, nutritiva y abundante, y puesto que la economía del asalariado está tan deteriorada, esta prestación debiera extenderse a la totalidad de éstos. ya que la -

falta de una buena alimentación provoca que se presenten a desarrollar su labor en malas condiciones físicas aumentando los riesgos de trabajo y poniendo en peligro su vida.

Estos son sólo una parte de los bienes o servicios que integran el salario, puesto que nuestra Ley Laboral solamente establece los mínimos obligatorios para la protección de los trabajadores, pudiendo ser superiores las prestaciones, ya sea por logros obtenidos por los trabajadores mediante las revisiones contractuales, o porque los patrones las otorguen por propia iniciativa, pero nunca inferiores a las prescritas.

En cuanto a los artículos de la Ley Federal del Trabajo contenidos en los capítulos V, VI, y VII de su Título Tercero, éstos regulan el pago del salario y su protección; de ellos a continuación se presentan breves comentarios.

"Artículo 85 El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos."

Se puede afirmar que en la actualidad los salarios remuneradores son poco frecuentes si no es que inexistentes, y que definitivamente el salario mínimo, cualquiera que sea su forma de pago, ni remotamente es remunerador, puesto que no alcanza a cubrir ni las necesidades primordiales del trabajador y de su familia, como son alimentación, vestido y habitación, mucho menos los aspectos mencionados en el artículo 90 de la Ley en estudio, y que fueron transcritos textualmente del párra-

fo segundo de la Fracción VI, del apartado A, del artículo 123 Constitucional.

"Artículo 86 A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual.

En cuanto a esta disposición, algunas empresas han creado el sistema de asignar para igual trabajo distintas categorías, con lo que pueden pagar a los trabajadores que desempeñan el mismo trabajo en condiciones y eficiencia también iguales, un salario de acuerdo a la categoría que se les asigna, no utilizando las categorías para diferenciar la calidad del trabajo, sino para pagar un salario inferior al de la categoría más alta, que es el que se debe pagar.

"Artículo 88. Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Con este precepto se pretende la protección del salario del trabajador obrero, puesto que se supone que cuenta con una preparación inferior a la del trabajador empleado, por lo que está propenso a malgastar el producto de su trabajo y dejar desamparada económicamente a su familia; por otro lado, el salario quincenal que se acostumbra para los empleados esconde una disminución anual en el mismo, que perjudica sobre todo a aquellos que perciben un sueldo mínimo, puesto que no todos los meses tienen treinta días, lo que provoca de los días treinta y uno de los meses de enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre, no perciban su pago y si bien el mes de febrero tiene menos de treinta días como mínimo por año son seis días los que no se les cubren a estos trabajadores, a excepción de los años en que el mes de febrero es de veintinueve días, en que son solamente cinco los días no pagados.

"Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para sa--tisfacer 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.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores."

El texto de este artículo contiene una contradicción en sí mismo, puesto que si el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir "en efectivo" el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, éste no es suficiente para satisfacer las necesidades mencionadas, por lo que debe ser superior al pagado, o tomar en consideración las prestaciones complementarias otorgadas por la Ley.

"Artículo 98. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtue este derecho será nula."

El trabajador debe distribuir libremente su sala--rio de acuerdo con sus necesidades, y en la forma que lo considere más adecuado, sin que medie coacción alguna por parte del patrón ni de ninguna persona para obligarlo a comprar en determinados establecimientos o productos que no le sean convenientes.

"Artículo 101. El salario en efectivo deberá pa--garse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretende - - substituir la moneda."

En la actualidad una familia requiere de una cantidad infinita de satisfactores, en los que no debe - -

existir coacción alguna para su adquisición, por lo que el salario en efectivo no debe ser substituido, puesto que es el único medio para su adquisición, ya que aún - cuando el patrón tuviera la oportunidad de conseguir es tos satisfactores a un mejor precio, no está en posibilidad de conocer las necesidades precisas de sus traba jadores y de sus familias.

"Artículo 102. Las prestaciones en especie debe-- ran ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo."

Estas prestaciones deben ser bienes o servicios - que sean susceptibles de satisfacer las necesidades de los trabajadores y de sus familias; es decir, productos de uso cotidiano, y no aquellos que le sean inútiles. La proporción que deben guardar éstas con el salario en efectivo debe estar en razón de la cantidad de satis-- factores que no se le proporcionan en especie, y que - son la gran mayoría de ellos.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

CAPITULO IV EL SALARIO DE LA JORNADA NOCTURNA DE TRABAJO

Conforme a nuestra Ley Federal del Trabajo el día laborable se divide en jornadas que pueden ser; diurnas, comprendidas entre las seis y las veinte horas; nocturnas, comprendidas entre las veinte y las seis horas; y mixtas, que comprenden períodos de tiempo de las jornadas diurnas y las nocturnas, siempre que el lapso de tiempo nocturno sea menor de tres horas y media, pues de lo contrario se reputará jornada nocturna.

Respecto a la repercusión que tienen sobre el trabajador, estas jornadas laborables en apariencia son iguales, y quizás por ello los estudios en torno a la jornada comprendida entre las veinte y las seis horas sean escasos. En México, la jornada nocturna de trabajo no debiera ser considerada igual a la diurna o a la mixta, puesto que a causa de ella se presentan alteraciones orgánicas y trastornos sociales que incluso pueden llegar a poner en peligro la vida del trabajador; es decir, no es una jornada laboral normal, que esté de acuerdo con las necesidades naturales del cuerpo humano puesto que por razones fisiológicas éste requiere necesariamente del descanso nocturno para repararse de la fatiga acumulada durante el día, puesto que aún cuando no exista un trabajo físico, aparece el sueño durante la noche.

Estas alteraciones y trastornos, con sus consecuencias, tanto orgánicas como sociales, necesariamente hacen diferente a esta jornada de trabajo, por lo que el salario que en ella se perciba, para ser remunerador también debiera ser superior.

A. Consecuencias y efectos de la jornada nocturna de trabajo.

Como ya quedó explicado, por razones fisiológicas el organismo requiere del descanso nocturno, el cual se alcanza plenamente mediante el sueño; MORRIS FISHBEIN - M. D., define el sueño de la siguiente manera.

"Sueño. El estado periódico de descanso durante el cual existe una disminución notable de conciencia y actividad. La persona promedio requiere sueño tanto como comida, y las demandas por sueño son tan regulares - como las por comida. Durante el sueño el cuerpo tiene oportunidad de repararse a sí mismo y de desembarazarse de desperdicios que se han acumulado durante el día. - La velocidad del metabolismo durante el sueño se encuentra en su punto más bajo siendo suficientemente alta solamente como para conservar las partes vitales del cuerpo en operación. La presión arterial cae, la velocidad del pulso disminuye, la respiración es irregular y menos profunda. El cuerpo es menos sensible al dolor, luz y sonido. Aún la temperatura es algo más baja que durante las horas de vigilia."

"Siete u ocho horas de sueño es generalmente el tiempo adecuado para un adulto."⁽¹⁾

Son varias las consecuencias y los efectos que provoca la jornada nocturna en los trabajadores, tanto en la salud, como en los aspectos familiar, social y de trabajo; FRANCOISE GUELAUD MARIE, en su obra señala algunas de ellas, las cuales se transcriben a continuación.

"Sobre el plano de la salud: diversas investiga-

(1) ENCICLOPEDIA FAMILIAR DE LA MEDICINA Y LA SALUD. - Morris Fishbein, M. D., H.S. STUTTMAN CO., Inc., - Editores, New York 16, N. Y. 1967. P.P. 708 y 709.

ciones han sido efectuadas acerca de los efectos biológicos, fisiológicos o patológicos de los ritmos de trabajo. Aunque las conclusiones de esos trabajos no son siempre convergentes, concuerdan en general en un cierto número de puntos.

Las dificultades de adaptación se deben al hecho - de que el hombre está sometido a determinado número de ritmos nictamerales (sincrónicos a la alternancia de los días y las noches): ritmo vigilia-sueño, ritmo térmico, variaciones de funcionamiento renal, variación de la actividad endócrina.

Los ritmos cambiantes y el trabajo nocturno plantean el problema de invertir el ritmo nictameral del sujeto. Las observaciones hechas han mostrado que esta adaptación depende en gran parte de la adquisición de un sueño diurno satisfactorio. Aquí interviene indudablemente el factor individual de adaptación del ritmo biológico a las variaciones de horarios.

Después de todos los estudios realizados surge que la consecuencia más importante del trabajo de 3 por 8⁽²⁾ sobre el plano de la salud es la aparición de dificultades en el sueño y que las otras perturbaciones fisiológicas que pueden intervenir son de hecho también las consecuencias de la alteración del ritmo natural nictameral.

Las perturbaciones patológicas que pueden aparecer son las siguientes:

- Fatiga general

-Perturbaciones nerviosas: irritabilidad, nerviosidad, dificultades de atención, dolores de cabeza. La importancia de estas alteraciones es muy variable, se-

(2) Al decir 3 por 8, el autor se refiere a tres turnos de ocho horas cada uno.

gún los autores, pero es seguro que la insuficiencia de tiempo y la fatiga provocada por el trabajo en equipo⁽³⁾ favorecen un desequilibrio neurovegetativo:

- Perturbaciones digestivas: son las más frecuentemente señaladas en los estudios. El desfazaje de las horas de comida, que modifica los ritmos del apetito y la secreción gástrica, juega indudablemente un rol importante. Asimismo, la absorción exagerada de exitantes, de tabaco, para compensar la falta de sueño, es el origen de perturbaciones dispépticas. Las perturbaciones del sueño son más frecuentes y más graves en los trabajadores sometidos a horarios alternados que en aquellos que trabajan únicamente de noche.

Es cierto también que los efectos propios del trabajo en equipo son agravados por aquellos que derivan de las condiciones de vida, de los transportes, de las cargas familiares, etcétera."

"Desde el punto de vista del ausentismo y los accidentes de trabajo, los estudios y encuestas realizados no reflejan mayor ausentismo entre los trabajadores en equipo. Ciertos autores han observado incluso un menor ausentismo entre el personal obligado a estos horarios cambiantes que entre aquellos que trabajan únicamente de día."

"En lo que concierne a los accidentes de trabajo, es entre los trabajadores del equipo nocturno donde se observa la proporción más débil de accidentes."

Sin embargo, si se distinguen los accidentes según su mayor o menor gravedad, se percibe que la frecuencia de accidentes graves es mayor entre los nocturnos que entre los diurnos. Parece, entonces, que en face de hiperactividad (o de exitabilidad) aparecen accidentes

(3) Considera como equipos a cada uno de los turnos.

frecuentes pero benignos, mientras que en face de hipocactividad (o de inhibición) aparecen accidentes menos - frecuentes pero más graves.

Aparte de los efectos sobre la salud, el trabajo - en equipo gravita sobre el plano familiar y social del trabajador:

- Sobre el plano familiar: es cierto que el hecho de que uno de los dos cónyuges o los dos trabajen - equipo desorganiza en parte o completamente la vida familiar. La vida de uno de los cónyuges se encuentra - dessincronizada en relación con la de los otros miembros de la familia: las horas de comida, de sueño, de esparcimiento, de los días de licencia no coinciden y - seguramente esto puede entrañar numerosas dificultades para el equilibrio familiar.

- Sobre el plano de la vida social. La participación en la vida social se hace no sólo necesariamente difícil, sino imposible, en la medida en que los trabajadores que tengan horarios excepcionales sean minoría; ciertos esparcimientos colectivos son menos accesibles (cine, reuniones deportivas); cuando en una economía el conjunto de los trabajadores (minas o siderurgia, por ejemplo) tienen esos horarios, el problema es diferente y es aún posible una vida social.

Por el contrario, los trabajadores aprecian tener horarios diferentes en la medida que éstos corresponden a una menor obstrucción en las rutas, en los transportes comunes y en los negocios.

- Sobre el plano del trabajo. El personal que trabaja en equipo puede sentirse al margen del personal de la empresa. Tienen a menudo menos contactos con los superiores, y están relativamente menos informados de los problemas de la empresa. Pero el interés otorgado a los sindicatos parece mayor entre tales trabajadores - que entre los de jornada normal en ese dominio, sin -

embargo, parece que la empresa es un factor más determinante que el tipo de horario.

En lo que concierne a las posibilidades de formación fuera de la empresa, el personal que trabaja en equipo puede no ser favorecido por sus horarios de trabajo y ver reducidas sus posibilidades de promoción salvo si los cursos de formación son organizados por la empresa en función del personal que trabaja en equipo⁽⁴⁾."

Otro autor que trata este punto es el doctor EDHOIM, O. G., en los siguientes términos.

"Los turnos de trabajo, aunque se ha comprobado -- que presentan muchos inconvenientes, están muy extendidos en muchas industrias que necesitan trabajar las veinticuatro horas del día."

"queda fuera del alcance de este libro el discutir los aspectos sociales o económicos de los turnos de trabajo excepto realzar la gran importancia de los factores sociales en lo que a los trabajadores se refiere, -- pero existen muchas consecuencias psicológicas y fisiológicas de los turnos de trabajo que necesitan examinarse.

Los principales efectos fisiológicos están relacionados con la existencia en el cuerpo de los ritmos diurnos. Casi todas las funciones o estados del cuerpo que han sido examinados presentan un modelo rítmico relacionado con las veinticuatro horas del día. El más conocido es el de la temperatura del cuerpo. En un individuo que trabaja durante el día, la temperatura del cuerpo se eleva desde un nivel bajo al principio de la mañana hasta alcanzar una zona máxima cerca del medio --

(4) FRANCOISE, Guelaud Merie. Para un Análisis de las Condiciones del Trabajo Obrero en la Empresa. Investigación del Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo del C.N.R.S. Aix-Provence Francia.

día y luego desciende lentamente de nuevo al final de la tarde hasta un nivel bajo durante la noche. La diferencia entre la máxima y la mínima varía considerablemente según los individuos pero es del orden de $0,55^{\circ}\text{C}$ (1°F). Los ritmos en la actividad del riñón son pronunciados. El volumen de la orina secretada durante las horas de la noche suelen ser menor de la mitad del volumen del día, y los componentes de la orina, tales como el sodio y el potasio, presentan normalmente un máximo que se mantiene durante cuatro o seis horas a la mitad del día. El nivel de hormonas en la sangre varía también. En el caso de los corticosteroides producidos por la corteza de la glándula suprarrenal (sustancia parecida a la cortisona), el nivel es alto al empezar el día y desciende de una manera constante hasta alcanzar un nivel bajo por la tarde y sube de nuevo al caer la tarde y durante la noche. Existen otros muchos ejemplos de cambios rítmicos semejantes. Cuando se estudian los distintos ritmos, se ve claramente que tienen una íntima relación con la clase de actividad del individuo; sin embargo, no son exactamente un reflejo de estas actividades. Cuando se cambia de un turno de día a un turno de noche, estos ritmos no varían inmediatamente. El régimen y grado de adaptación de los ritmos diurnos varían con los distintos ritmos."

"Existen numerosos problemas en el estudio de los cambios de turno, uno importante es la dificultad de separar e identificar los efectos sociológicos, psicológicos y fisiológicos. El individuo que pasa de un turno de día a otro de noche continúa en un medio ambiente social engranado al patrón usual de trabajar de día y dormir de noche. Mientras que intenta dormir durante el día, las actividades normales del día continúan. Sale a trabajar cuando los otros se van a dormir. Los contactos sociales pueden ser difíciles o disminuir.

Estas influencias perturbadoras pueden ser y son sin duda, más graves o más seria su consecuencia que la de los cambios fisiológicos."⁽⁵⁾

Por su parte, el maestro GUILLERMO CABANELLAS hace el siguiente comentario.

"La intervención de la medicina se hizo necesaria con el fin de fijar, como conclusión que el trabajo nocturno era perjudicial para la salud y que por lo tanto, ahí donde no fuera de absoluta necesidad, debía de prohibirse. Afirmase así, con un dicho popular, 'que la noche se ha hecho para dormir y el día para trabajar'; y que el trabajo nocturno invierte los hábitos de la vida, basados en las leyes de la naturaleza, y que relega a los trabajadores lejos de la vida social. El trabajo nocturno es más agotador que el diurno, principalmente para los trabajadores que se dedican a él en forma continua, por el empleo obligado de la luz artificial; además de la observación notoria de no ser el descanso diurno tan reparador como el nocturno."⁽⁶⁾

B. Salario remunerador de la jornada nocturna.

Como se puede observar, las opiniones aportadas por los autores citados respecto de las consecuencias y efectos de la jornada nocturna laboral son variadas y controvertidas, pero todas coinciden en el hecho de que provoca alteraciones y trastornos al trabajador. El ma

(5) O.G. Edholm. La Biología del Trabajo. Ediciones Guadarrama, S.L. Madrid. Primera Edición, 1967. p. 182

(6) CABANELLAS, Guillermo, Contrato de Trabajo, Vol. II Bibliografica Omelba. Buenos Aires. Primera Edición 1963. Página 175.

estro Guillermo Cabanellas comenta que los estatutos de las antiguas corporaciones de oficios no reconocieron - el trabajo nocturno por considerarlo contrario a las reglas que debían regir la relación de las prestaciones, permitiéndose como norma, solamente el trabajo de sol a sol.

Considerando los puntos de vista anotados, podemos concluir que en los turnos de trabajo comprendidos entre las veinte y las seis horas, la falta de sueño y la inversión de los hábitos naturales provocan en el individuo un estado anormal que sólo puede superar mediante un esfuerzo extraordinario para mantener plenamente sus facultades para la eficaz realización de su labor, y - evitar que ocurran riesgosos accidentes.

Conjuntando además el hecho de que el trabajo nocturno se debe a la necesidad o conveniencia de la empresa de laborar las veinticuatro horas y que el patrón obtiene un beneficio a costa de la salud, esfuerzo y sacrificio de sus trabajadores, son motivo suficiente para que el salario de la jornada nocturna no se vea plenamente compensada con el pago simple de una cantidad - igual a la que se pague en una jornada en la que las - condiciones físicas y sociales del trabajador sean normales, por lo que el pensar en una cantidad extra a su retribución diaria por jornada nocturna, que justifique el sacrificio de su salud y vida social, así como se - justifica la necesidad de la empresa de trabajar turnos nocturnos, resulta una idea lógica.

El salario remunerador de esta jornada podría lograrse en México, mediante el pago adicional de una - cantidad extra; es decir, una prima adicional al salario normal de la jornada de trabajo, tal y como se viene pagando para la jornada dominical de trabajo, por - estar así estipulado en la Ley Federal del Trabajo. Al respecto el maestro Guillermo Cabanellas comenta lo si-

guiente:

"En general, el trabajo nocturno, si no prohibido, se encuentra limitado por el legislador; en tal sentido se suele establecer una jornada inferior a la que corresponde al trabajo diurno y la absoluta prohibición de realizarlo por mujeres o menores."

"La consolidación de Leyes del Trabajo del Brasil en su artículo 73, determina que la hora de trabajo nocturno será computada como de 52 minutos y 30 segundos; además, deberá pagarse con un recargo mínimo del 20% sobre la hora diurna. Se consideran nocturnos según aquel cuerpo de leyes, los trabajos realizados entre las 22 horas de un día y las 5 del día siguiente."

"En los horarios mixtos se aplicarán a las horas de trabajo nocturno, conforme determina el citado artículo, los aumentos establecidos, así como las disminuciones en el horario."(7)

Como vemos, lo propuesto no es algo nuevo, puesto que en otros países ya se lleva a cabo; únicamente se trata de la actualización de la Ley Laboral mexicana en materia de salarios, en base a los estudios realizados, que indican que la jornada nocturna de trabajo provoca alteraciones y trastornos, físicas y sociales, a los trabajadores, por lo que el salario pagado por ella debe ser superior al pagado por una jornada normal.

(7) Idem. Página 107.

CAPITULO V
LOS AUMENTOS SALARIALES COMO ACTOS PERJUDICIALES
AL PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO

A. Función y procedimiento de las
Comisiones Mixtas en la
 fijación de los salarios.

En México, anteriormente, eran las encargadas de fijar los salarios mínimos, y someterlos a la consideración de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, - las Comisiones Regionales. Actualmente, con las reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 21 de enero de 1988, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos como órgano social administrativo del trabajo es la que tiene a su cargo la fijación de los salarios mínimos generales y profesionales, conforme a las normas de la misma Ley. Esta comisión está integrada en forma tripartita, con representantes de los trabajadores, de los patrones y - del Gobierno, y tiene su fundamento Constitucional en el último párrafo de la fracción IV, apartado "A" del artículo 123.

Dada su naturaleza, las funciones de esta Comisión integran una parte del Derecho Administrativo del Trabajo, siendo un organismo que por su misma naturaleza impulsa la lucha de clases con plena autonomía.

La principal función de la Comisión es precisamente fijar los montos de los salarios mínimos. Para tal efecto cuenta en su estructura con un Presidente, un - Consejo de Representantes y una Dirección Técnica, las que a su vez tienen una función determinada y que conjuntamente sirven a la Comisión para el cumplimiento de su finalidad.

Las funciones del Presidente son: presidir, dirigir y vigilar el correcto funcionamiento de la Comisión; ordenar que se efectúen los trabajos de investigación y estudios necesarios sobre el estado de los salarios y el estado económico del país, para cada nuevo proceso de fijación de salarios mínimos y, mantener informado de las actividades de la Comisión al Secretario del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo de Representantes, debe conocer y aprobar en su caso, el plan de trabajo y los dictámenes formulados por la Dirección Técnica; resuelve acerca de la modificación de áreas geográficas en las que regirán los salarios mínimos; puede realizar directamente investigaciones y estudios, aún cuando esta actividad le corresponde a la Dirección Técnica, solicitándole solamente a ésta, que efectúe investigaciones complementarias, o puede designar comisiones que practiquen investigaciones o estudios especiales. Puede también aprobar la creación de Comisiones consultivas de la Comisión Nacional y; tiene directamente a su cargo la fijación de los montos de los salarios mínimos.

La Dirección Técnica, como su nombre lo indica, realiza todo el trabajo técnico de la Comisión, consistente en estudios e investigaciones que el Consejo de Representantes requiere, para que mediante su estudio pueda determinar sobre la fijación de los salarios mínimos y sobre la división de la República en áreas geográficas, formulando dictámenes que pone a la consideración de ésta. Las investigaciones y estudios para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos deben considerar los siguientes puntos.

La situación económica general del país y los cambios de importancia que haya observado en las diversas actividades; las variaciones en el costo de la vida por familia, determinando el presupuesto indispensable para

la satisfacción de necesidades como alimentación, habitación, vestido y transporte, menaje de casa, cultura - en general para toda la familia, deportes, espectáculos etcetera; las condiciones del mercado de trabajo y las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores - del salario mínimo; publica regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida, para las principales localidades del país.

Sin menospreciar las que faltaron, éstas son algunas de las funciones más importantes de cada una de las partes que integran la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, las que conjuntamente se realizan para llevar a cabo la fijación de los salarios mínimos.

Para explicar el procedimiento que sigue la Comisión en la fijación de los salarios, la Ley Federal del Trabajo nos dá la pauta. El artículo 570 textualmente dice:

"Artículo 570. Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento, en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen:

I. Por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social quien formulará al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que la motivan; o

II. A solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

a). La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones y confederaciones que presenten el cincuen

ta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio por lo menos dicho porcentaje de trabajadores.

b). La solicitud tendrá una exposición de los fundamentos que le justifiquen y podrá acompañarse de los estudios y documentos que correspondan.

c). El Secretario del Trabajo y Previsión Social - dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud correspondiente y previa certificación de la mayoría a que se refiere el inciso a), de este artículo, se la hará llegar al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con los estudios y documentos que la acompañen."

Del ordenamiento transcrito se desprende que existen dos tipos de procedimientos a seguir para la fijación de los salarios mínimos.

El artículo 571 explica el procedimiento para la fijación de los salarios mínimos a que hace referencia el párrafo primero del artículo expuesto, el cual es el siguiente:

Los trabajadores y los patrones deben presentar - los estudios que consideren convenientes para la fijación de los nuevos salarios, para lo cual cuentan con un término que vencerá el último día de noviembre.

Estos estudios presentados por los trabajadores y los patrones, la Dirección Técnica deberá someterlos a la consideración del Consejo de Representantes en un término que vencerá el último día de noviembre, acompañados con las investigaciones y estudios que por su parte hubiere realizado, para que éste pueda proceder a fijar los nuevos salarios mínimos.

Una vez entregados dichos informes por la Dirección Técnica, el Consejo de Representantes los estudiará y realizará directamente las investigaciones que considere convenientes, solicitando a la Dirección Técnica

el informe complementario correspondiente, para posteriormente dictar la resolución en la que fije los nuevos salarios mínimos, antes del último día hábil del mes de diciembre.

Finalmente, el Presidente de la Comisión dictará su resolución, en la que expresará los fundamentos que la justifiquen, y ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación, a más tardar el último día del mes de diciembre.

Por otra parte, existe el procedimiento para la fijación de salarios a que se refiere el segundo párrafo del artículo 570, que es de la siguiente manera:

El Secretario del Trabajo y Previsión Social, los sindicatos, las federaciones o confederaciones deberán presentar al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, una solicitud, que éste deberá presentar dentro de los tres días siguientes a la fecha en que la recibió, al Consejo de Representantes, para que la estudie y decida si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el proceso de revisión; si la resolución es en sentido afirmativo, ordenará a la Dirección Técnica, para que en el término de cinco días a partir de la fecha en que hubiera sido instruida por el Presidente de la Comisión, prepare un informe que deberá considerar, el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios y los datos más significativos de la situación económica del país, para con ellos poder proceder a la revisión de los salarios mínimos vigentes y, en su caso, fijar los que deban establecerse, dictando su resolución en la que fije los salarios mínimos que deban establecerse.

La resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos establecerá la fecha en que deba iniciarse la vigencia de los nuevos salarios mínimos, la que no podrá ser posterior a los diez días a partir de que se-

emita la resolución; por último, el Presidente de la -
misma ordenará la publicación de la resolución en el -
Diario Oficial de la Federación, dentro de los tres -
días siguientes.

B. Análisis del artículo 570 de la
Ley Federal del Trabajo.

Como ya se explicó, en México la fijación de los -
salarios se realiza por medio de la Comisión Nacional -
de los Salarios Mínimos, que es un organismo integrado
por trabajadores, empleadores y representantes del Esta-
do. La legislación sobre salarios mínimos se inicia en
1931; en 1932 se implanta el primer salario mínimo y se
crea la Comisión Especial de Salarios Mínimos, cuyo sis-
tema no prosperó. En 1962 se modifica la Ley Federal --
del Trabajo y se crean las Comisiones Regionales y la -
Comisión Nacional de los Salarios Mínimos como actual--
mente se conoce, con la función de realizar estudios y
fijar los montos de los salarios mínimos generales y -
profesionales para las distintas zonas económicas del -
país. Hasta 1974 estos salarios tuvieron vigencia -
durante dos años. Con el fin de restituir el poder ad--
quisitivo del salario, el cual estaba disminuyendo como
consecuencia del proceso inflacionario, en septiembre y
diciembre de 1974 se vuelve a modificar la Ley en quan-
to a la vigencia y revisión de los salarios. Se esta--
blece que los salarios mínimos se fijarán anualmente y
los Contratos Colectivos y Contratos Ley serán revisa--
bles cada año, lo que prevalece hasta 1982. A partir -
de 1983 y hasta 1985 los incrementos pasaron a ser -
semestrales, y desde mediados de 1986 se empezaron a -
otorgar incrementos salariales cada tres meses.

El cambio en la periodicidad de fijación de sala--
rios, como consecuencia de la modificación en repetidas

ocasiones del artículo 570 de la Ley Laboral, ha producido fenómenos económicos que intervienen directamente en el proceso de trabajo, y sobre las partes, a través de la modificación de sus ingresos monetarios, debido a que la actividad económica en general va a determinar sus ingresos reales a través de la inflación de los precios; es necesario explicar algunos de estos fenómenos, puesto que están directamente involucrados con el resto de la actividad económica, y política laboral.

El objeto del análisis de este artículo que es el ordenamiento de la periodicidad en la fijación de los salarios mínimos, es determinar los efectos económicos de los sistemas de fijación de salarios, que con motivo de las mencionadas modificaciones, se han dado en México.

No debemos olvidar que el salario presenta un doble aspecto; por una parte, es el principal ingreso del trabajador, y por lo tanto el que va a determinar en gran medida su nivel de vida; por otro, el salario es también uno de los elementos del costo de producción y en algunos casos uno de los más importantes. Este doble aspecto lo coloca en el centro de una discusión entre trabajadores y patrones. Los primeros tratan de lograr cada vez mayores aumentos salariales a fin de mejorar su nivel de vida y los segundos intentan impedir el logro de esos aumentos, en cuanto que ellos significan disminución de sus ganancias. La diferencia de intereses lleva a que toda concesión hecha a las pretensiones de una de las partes implica una limitación o recorte a los intereses del otro.

Los trabajadores argumentan que un incremento salarial, eleva el poder adquisitivo de gran parte de la población y que por lo tanto la demanda de bienes y servicios también se incrementa. que esto tiene el doble efecto, de mejorar el nivel de vida de los asalariados-

y de servir de estímulo al aumento en la producción por la ampliación de los mercados y trae como consecuencia la revitalización de la economía general. Por su parte los empresarios resaltan el incremento de sus costos de producción como consecuencia del pago de mayores salarios, la disminución de los beneficios, que producen el estímulo para invertir, el desaceleramiento de la producción, la recesión económica, el aceleramiento del proceso inflacionario al verse obligados a trasladar a los precios el aumento de los costos, etcetera.

La inflación es causada por diversos factores económicos. Los incrementos salariales pueden acelerar el proceso inflacionario, si no se dan las condiciones adecuadas para otorgarlos; lo que algunos economistas llaman inflación de costos; esto es, la situación que se produce cuando se dá un aumento en los costos de producción que es trasladado a los precios a efecto de mantener la tasa de utilidad de la empresa. Puesto que los salarios son parte de los costos, cada que se presenta un incremento de salarios, es o puede llegar a ser causa de incremento en la tasa de inflación; la medida en que lo sea va a depender del peso relativo de los salarios en el costo de producción, en relación con otros costos, además de las características de la empresa en relación con el mercado de productos, y de su posibilidad de trasladar incrementos en costos a precios.

En teoría, las razones esgrimidas por los trabajadores en cuanto a los aumentos salariales, son acertadas, pero sólo en la medida de una economía sana. En ella, los aumentos salariales deben producir incrementos en la demanda agregada, estimulando las ventas y con ello la producción y la inversión, actuando como estímulo a la actividad económica general. En estas circunstancias, un sistema de fijación de salarios en plazos cortos favorece al asalariado, puesto que cada vez

que se produce un incremento en los salarios el trabajador vé aumentados sus ingresos nominales y reales.- Está por lo tanto obteniendo una ventaja sobre los otros sectores que no han recibido el incremento. Por lo que, si todo lo demás permanece constante, cuanto más frecuentes sean los aumentos salariales, más beneficios recibe el trabajador; dependiendo el tiempo en que disfruta de ese beneficio, del efecto que se produce sobre las demás variables económicas que indidan sobre todo en el poder adquisitivo del salario.

Sin embargo, este resultado puede alterarse si la situación económica no es sana, implicando esto diversos supuestos, puesto que el efecto del aumento salarial sobre el empleo depende de varios factores.

Los aumentos salariales significan una elevación en los costos de producción del patrón, y si en ese momento la economía no es sana, el empresario sufre una desventaja económica, por lo que una vez que se produjo el aumento en las remuneraciones al personal y por ello a los costos, le quedan las siguientes alternativas para la financiación de dichos costos; absorber el aumento de los costos disminuyendo sus ganancias, trasladar el aumento de los costos a los precios, o en su defecto, el recorte de personal para mantener el margen de utilidad de la empresa

Se ha estado hablando de una economía sana; en materia de precios y salarios, esta es una economía en la que el índice de precios siempre va a ser menor al incremento del salario real, puesto que se está contemplando el salario que ya está absorbido por el incremento del costo de la vida. Cuando se produce la fijación de cada nuevo mínimo se debe dar no sólo un aumento del salario nominal, sino también un incremento del salario real. Así, pues, el mecanismo que deben seguir los incrementos salariales es el siguiente

te:

En el momento del aumento del salario nominal se incrementa también el salario real; a partir del incremento, el salario real, también incrementado, queda por arriba de los precios y debe comenzar a disminuir paulatinamente hasta ser absorbido por el incremento en el costo de la vida; este mecanismo debe repetirse cada vez que se presenta un nuevo incremento salarial.

Lo que sucede entonces en México es que el estado de la economía no es sana, puesto que el índice de precios es mucho superior al incremento que se da al salario; esto hace que en el momento del incremento del salario nominal, el incremento del salario real sea nulo; es decir, se otorga un incremento salarial que ya está absorbido en el momento mismo en que se fija, puesto que no alcanza a compensar ni los deterioros anteriores del salario, agudizándose más el problema cuando el nuevo aumento en los costos de producción son trasladados a los precios, aumentando la tasa de inflación, logrando solamente un salario nominal inflado que disminuye cada vez más el poder adquisitivo del salario real, como lo demuestra claramente las estadísticas que a continuación se presentan.

**SALARIOS MINIMOS DISTRITO FEDERAL, AREA METROPOLITANA,
PROMEDIO ANUAL (1)**

Salario mínimo general, D. F.		Indice de precios al menudeo D. F.	Salario mínimo real
año	pesos	1965=100	
1965	21.50	100	21.50
1966	25.00	104.8	23.84
1967	25.00	109.8	22.36
1968	28.25	113.8	24.82
1969	28.25	117.7	24.00
1970	32.00	125.1	25.57

Salario mínimo general, D. F. año	pesos	Indice de precios al menudeo D. F. 1965=100	Salario mínimo real
1971	32.00	131.6	24.30
1972	38.00	136.8	27.77
1973	40.00	154.8	25.84
1974	57.11	191.8	29.78
1975	63.40	222.0	28.55
1976	83.13	262.3	31.69
1977	106.40	340.1	31.29
1978	120.00	403.6	29.73
1979	138.00	475.4	29.03
1980	163.00	611.8	26.64
1981	210.00	799.7	26.26

FUENTE. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Como vemos, hasta 1973 en que los incrementos salariales se presentaban anualmente, el salario real en relación con el salario nominal todavía no presentaba gran diferencia, y el índice de precios, aunque tendía a elevarse, lo hacía en forma relativamente moderada; a partir de 1974, con las modificaciones al artículo analizado, el salario mínimo real empezó a descender notablemente en relación con el salario mínimo nominal, y el índice de precios siguió elevándose, pero esta vez de forma desmoderada, hasta alcanzar las cifras que se presentaron en 1981. Es notoria la diferencia que existe, puesto que durante los años de 1965 a 1973, ascendió solamente de 100, a 154.8, es decir, aumento 54 puntos, y el salario real había descendido apenas un poco más del cincuenta por ciento, mientras que en los años de 1974 a 1981, el índice de precios aumentó de 154 a 799 puntos en números cerrados, esto es, aumentó más de 600 puntos, en menor cantidad de años que el período que le antecedió, y la diferencia del salario real, en

CONCLUSIONES

1.- En mi opinión, debido a que el salario del trabajador mexicano desde sus orígenes ha sido insuficiente para cubrir sus necesidades personales y familiares; y, sumándose a esto el decremento que paulatinamente sufre en su poder adquisitivo a causa de la inflación que los incrementos salariales provocan en el precio de los satisfactores y la introducción en el mercado de un número de estos que ocasiona un aumento en el costo de la vida, además de otros factores; hacen imposible el cumplimiento del requisito ordenado por la Ley Federal del Trabajo para el salario, de ser remunerador.

2.- Considero necesario, como medio de principiar a restablecer de manera gradual el poder de compra del trabajador, profundizar en el estudio de algunos aspectos de la Legislación Laboral relacionados con el salario; tendientes a mejorar la cantidad pagada por sus servicios, haciendola de esta manera, suficiente para cubrir sus necesidades, independientemente de las acciones encaminadas a combatir los efectos de la inflación.

3.- En mi concepto, tomando en consideración los riesgos que representa la jornada nocturna de trabajo y las condiciones en que se presta el servicio, el salario de este tipo de jornada no es remunerador siendo pagado con una cantidad igual a la de una jornada diurna, puesto que en su mayoría las consecuencias recaen directamente en la salud del trabajador; tal es el caso de las dificultades en el sueño, la fatiga, las perturbaciones nerviosas, dolores de cabeza y las perturbaciones digestivas; independientemente de aquellas que lo afectan en los aspectos familiar, social y de trabajo, como lo es el hecho de que duerma cuando sus familiares y amigos están en actividad, perdiendo con esto la oportu-

La opinión de la maestra Susana Valenzuela, refuerza el punto de vista planteado en este trabajo, de que los incrementos salariales que se otorguen en períodos más largos, y siempre acompañados de un incremento en la productividad, evitarán que el empresario tenga que trasladar íntegramente a los precios de sus productos - el aumento en sus costos de producción, evitando así la inflación y ayudando a sanear la economía mexicana en general, y solamente en la medida de lograr esto, otorgar incrementos salariales en períodos más cortos, que realmente beneficien el poder adquisitivo del asalariado mexicano.

CONCLUSIONES

1.- En mi opinión, debido a que el salario del trabajador mexicano desde sus orígenes ha sido insuficiente para cubrir sus necesidades personales y familiares; y, sumándose a esto el decremento que paulatinamente sufre en su poder adquisitivo a causa de la inflación que los incrementos salariales provocan en el precio de los satisfactores y la introducción en el mercado de un número de estos que ocasiona un aumento en el costo de la vida, además de otros factores; hacen imposible el cumplimiento del requisito ordenado por la Ley Federal del Trabajo para el salario, de ser remunerador.

2.- Considero necesario, como medio de principiar a restablecer de manera gradual el poder de compra del trabajador, profundizar en el estudio de algunos aspectos de la Legislación Laboral relacionados con el salario; tendientes a mejorar la cantidad pagada por sus servicios, haciéndola de esta manera, suficiente para cubrir sus necesidades, independientemente de las acciones encaminadas a combatir los efectos de la inflación.

3.- En mi concepto, tomando en consideración los riesgos que representa la jornada nocturna de trabajo y las condiciones en que se presta el servicio, el salario de este tipo de jornada no es remunerador siendo pagado con una cantidad igual a la de una jornada diurna, puesto que en su mayoría las consecuencias recaen directamente en la salud del trabajador; tal es el caso de las dificultades en el sueño, la fatiga, las perturbaciones nerviosas, dolores de cabeza y las perturbaciones digestivas; independientemente de aquellas que lo afectan en los aspectos familiar, social y de trabajo, como lo es el hecho de que duerma cuando sus familiares y amigos están en actividad, perdiendo con esto la oportu-

unidad de participar en vida social. Por lo tanto, y considerando además que con el trabajo nocturno el patrón obtiene un beneficio a costa de la salud del trabajador, considero justo el pago de una cantidad adicional que compense los trastornos causados por la jornada en cuestión.

4.- A mi juicio, en México resultan perjudiciales los aumentos salariales concedidos en periodos demasiado cortos, puesto que cada uno de estos produce fenomenos económicos negativos y directos a los ingresos monetarios del trabajador, ocasionadas por una carencia de amortización de los costos de producción.

5.- A mi criterio, y en base a los estudios realizados, para reivindicar el poder de compra del salario en México es necesario tomar acciones de fondo que puedan, por una parte, respaldar los incrementos salariales que se concedan; y, por otra, mantener su poder adquisitivo. Esto sólo es posible mediante la instauración de un sistema económico nacional sano, en el que se den las condiciones adecuadas para ello, por lo que en nuestro país primeramente debe sanearse la economía nacional mediante un rígido control sobre los precios, a cargo de la autoridad correspondiente, y acciones tendientes a incrementar la productividad y la calidad de la producción, como lo puede ser la adquisición de la tecnología más moderna y la capacitación del trabajador.

BIBLIOGRAFIA

- ALONZO, García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. -- Editorial Porrúa, S.A., Méx. Segunda Edición, 1968. 780 páginas
- ARTHUR, Seldon F.G. Penace. Diccionario de Economía
- BERMUDEZ, Cisneros Miguel. Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cardenas Editor y Distribuidor, Méx. Primera Edición, 1978. 684 paginas
- BUEN, Lozano Nestor De. Derecho del Trabajo, Tomo I. - Editorial Porrúa, S.A., Méx. Quinta Edición, - - 1984. 613 páginas
- CASTRO, de la Lama Carlota. El Salario. (Tesis Profesional). Escuela Nacional de Economía, U.N.A.M., - México, 1945. 87 páginas
- GROTOBCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma. Buenos Aires, Segunda Edición. 1968. Dos Volúmenes.
- GUEVA, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., Méx. Decima Segunda Edición, 1970. 746 Páginas.
- GUEVA, Mario de la. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., Méx. Sexta Edición, 1980 Dos Volúmenes.
- DESFONTAIN, Luis A. Derecho del Trabajo. Imprenta de la Universidad de Córdoba, Buenos Aires, Argentina, Primera Edición, 1957.
- DOMINGUEZ, Vargas Sergio. Teoría Económica, Editorial - Porrúa, S.A., Méx. Novena Edición, 1981. 309 páginas
- FRANCOISE, Guélaud Marie. Para un Analisis de las Condiciones del Trabajo Obrero en la Empresa. Investigación del Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo del C.N.R.S. Aix-Provence, Francia. 1984. 301 páginas
- GOMEZ, Granillo Moisés. Teoría Económica . Editorial Esfinge, S.A., Méx. Primera Edición, 1981. 288 pag.
- GONZALEZ, Charry Guillermo, Derecho del Trabajo. Editorial Temis, Bogotá, Tercera Edición, 1974. 539 páginas.
- GUERRERO, Enquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., Méx. Undécima Edición, - 1980. 950 páginas.
- GUILLERMO, Cabanellas. Contrato de Trabajo, Volumen I, y II. Bibliográfica Omelba, Editores-Librerros, Buenos Aires. Primera Edición, 1963.
- MAURICE, Dobbs Albert. Salarios. Fondo de Cultura Económica, Méx. Cuarta Edición, Española, 1965. 155 páginas.
- MARX, Carl. Fundamentos Elementales Para la Critica de la Economía Política. (Borrador). 1857-1858 Volumen I. Editorial Siglo XXI. Argentina,

- Octava Edición, 1976.
- O.G. Edholm. La Biología del Trabajo. Ediciones Guadarrama, S.L. Madrid, Edición Unica, 1967. 256 páginas.
- RANGEL, Cóuto Húgo. Teoría Económica del Derecho, La. - Editorial Porrúa, S.A.; Méx. Cuarta Edición, - 1982.
- SOLIS, M. Leopoldo. La Economía Mexicana. Fondo de Cultura Económica, Méx. Unica Edición 1973.
- TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., Méx. Quinta Edición, 1980.
- TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo - del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., Méx. Primera Edición, 1973
- TRUEBA, Urbina Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Ediciones Botas, Méx. Tercera Edición, 1957.
- VALENZUELA, Susana Leonor. Salarios e Inflación. (efectos Económicos de la Revisión Anual de los Salarios). S.T.P.S. Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo, Méx. - Primera Edición, 1984. 327 páginas.
- BOLETINES DE SALARIOS, distribuidos por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
- DICCIONARIO LEXICO HISPANO, de W.M. Jackson, Inc., Editores, Méx. D. F.
- REPORTE GRAFICO DEL SECTOR LABORAL, Impreso por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. Reforma Procesal de - 1980. Comentarios, Jurisprudencia Vigente y Bibliografía Concordancia y Prontuarios. Quincuagésima Primera Edición. Editorial Porrúa, S.A., Méx, 1984. (Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge).

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

ORIGEN Y REPERCUSSION DE LA PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Publicación Conmemorativa.