

881039

8

UNIVERSIDAD FRANCO MEXICANA, S.C. 2ej

ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA U.N.A.M.
CLAVE 8810-39

**INCONGRUENCIA DE LA FUNCION QUE DEBE
CUMPLIR EL SALARIO MINIMO**

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
OSCAR GERARDO ROA ZAPATA

NAUCALPAN DE JUAREZ, ESTADO DE MEXICO, DICIEMBRE DE 1993

**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

	Págs.
INTRODUCCION	I
PROLOGO	II
CAPITULO I HISTORIA JURIDICO SOCIAL DEL SALARIO	
a) ANTECEDENTES HISTORICOS INTERNACIONALES	1
b) ANTECEDENTES HISTORICOS NACIONALES	5
c) DIFERENTES PUNTOS DE VISTA QUE ANALIZAN	
AL SALARIO	10
1.-PUNTO DE VISTA REAL	10
2.-PUNTO DE VISTA SOCIOLOGICO	13
3.-PUNTO DE VISTA ECONOMICO	14
4.-PUNTO DE VISTA JURIDICO	15
CAPITULO II TIPOS DE SALARIO	
a) SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO	18
b) SALARIO POR UNIDAD DE OBRA	20
c) SALARIO POR COMISION	21
d) SALARIO A PRECIO ALZADO	22
e) SALARIO INNOMINADO	23
f) SALARIO CAIDO	26
CAPITULO III PRESTACIONES QUE COMPRENDE EL SALARIO	
a) GRATIFICACIONES	28
b) PERCEPCIONES	29
c) HABITACION	30
d) ALIMENTACION	31
e) PRIMAS	31
f) COMISIONES	34
g) PRESTACIONES EN ESPECIE	34

h)PERSEVERANCLA, PREMIOS POR	34
i)ASISTENCIA, PREMIOS POR	35
j)ESTIMULOS	35
k)AGUINALDO	35
l)PARTICIPACION DE UTILIDADES	36
CAPITULO IV PRINCIPIO DE IGUALDAD DEL SALARIO	
a)ARTICULO 123 INCISO "A" FRACCION VII, DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	39
b)SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES	43
c)SALARIOS MINIMOS	43
d)SALARIOS MINIMOS DEL CAMPO	45
e)SALARIOS MINIMOS Y CONDICIONES ESTABLECIDAS PARA LOS MENORES DE EDAD	45
f)FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS	48
g)COMISION DE SALARIOS MINIMOS	50
h)PROPUESTA DE REGULACION	90
CONCLUSIONES	91
BIBLIOGRAFIA	94

INTRODUCCION

De todos es conocido que el salario es "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", que es a través del mismo como el trabajador puede sufragar sus gastos, pues en la enorme generalidad, el salario es el único ingreso que se tiene y de el se vale la persona para poder hacer frente a todas sus necesidades.

Se ha cometido y se sigue cometiendo una grave equivocación desde hace mucho tiempo, al seguir una política de salarios bajos, esto ha producido efectos muy dañinos a la población en general.

Los bajos salarios han contraído el mercado de consumo, pues los trabajadores no cuentan con recursos para poder adquirir los productos duraderos que se fabrican, como pueden ser electrodomésticos, ropa, en general, los productos que garantizan el mínimo del bienestar necesario para una vida normal. En la actualidad las esposas de los trabajadores deben tener mucho cuidado en los precios de los artículos de primera necesidad y buscan afanosamente en que lugar son más baratos y ni pensar en un ahorro familiar.

También los hijos del trabajador se ven obligados a trabajar desde muy temprana edad quedando de esta manera fuera de la posibilidad de que terminen sus estudios obligatorios primaria-secundaria, creciendo los niños como analfabetas, técnicamente hablando, pues sólo han terminado los primeros grados de la educación primaria, obligandolos a engrosar las filas de los trabajadores de salario mínimo, formandose una cadena difícil de romper por la miseria en que viven.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

PROLOGO

Para ubicarnos en un plano de realidades, de hecho y de derecho, con relación al tema de esta tesis, lo considero como un tema vigente, de actualidad, lógico, esto es, para juzgar la lógica de un asunto es necesario trascender el mismo asunto, estar a un nivel superior a dicho asunto. Se comprende con esto que quien no tenga la capacidad para trascender sus propias vivencias difícilmente podría juzgar acerca de la lógica de su propio comportamiento y por ende fácilmente podría caer en incoherencias internas que desajustarían su propia vida. Si el estudio de la lógica proporciona un trampolín para trascender a si mismo, sería esto ya un motivo suficiente para valorar y aquilatar esta ciencia, dado que la realización más adecuada de la propia esencia humana es la trascendencia, llamada también existencia.

Ahora bien, la lógica natural es una aptitud para razonar que todo hombre posee en mayor o menor grado. La lógica científica es una serie de conocimientos teóricos, enlazados rigurozamente, y que perfeccionan esa aptitud natural.

La aptitud lógica natural es capaz de desarrollo y perfeccionamiento. Con el estudio de la lógica científica se pretende un progreso en la capacidad innata de razonamiento.

A lo anterior, el Derecho debe ser lógico para ser aplicado a situaciones determinadamente ilógicas.

**"INCONGRUENCIA DE LA FUNCION QUE DEBE CUMPLIR
EL SALARIO MINIMO"**

CAPITULO PRIMERO

HISTORIA JURIDICO SOCIAL DEL SALARIO

- a) ANTECEDENTES HISTORICOS INTERNACIONALES
- b) ANTECEDENTES HISTORICOS NACIONALES
- c) DIFERENTES PUNTOS DE VISTA QUE ANALIZAN AL SALARIO:
 - 1.- PUNTO DE VISTA REAL
 - 2.- PUNTO DE VISTA SOCIOLOGICO
 - 3.- PUNTO DE VISTA ECONOMICO
 - 4.- PUNTO DE VISTA JURIDICO

CAPITULO I

HISTORIA JURIDICO SOCIAL DEL SALARIO

a) ANTECEDENTES HISTORICOS INTERNACIONALES

"Se considera generalmente que la regulación sistemática de los salarios mínimos se inició en Nueva Zelanda y en Australia a fines del siglo XIX.

En virtud de la Ley de conciliación y arbitraje en materia laboral, de Nueva Zelanda, el Tribunal de Arbitraje tenía atribuciones para resolver los conflictos de trabajo mediante laudos en los cuales se fijaban los salarios mínimos, susceptibles de implantarse con carácter obligatorio, para todos los trabajadores.

En esa época comenzó también a ensayarse la regulación de los salarios mínimos de Nueva Zelanda. En 1911 los sistemas de consejo de salario mínimo regían en todo el país; otros países fueron implantando posteriormente sistemas de protección contra salarios anormalmente bajos.

Las primeras muestras de interés de la regulación de los salarios mínimos adquieren particularmente importancia en América Latina. Pero en esos primeros tiempos era más frecuente que los salarios mínimos se fijaran mediante medidas legislativas especiales.

Merece señalarse particularmente la inclusión de una referencia a los salarios mínimos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; adoptada en 1917, cuyo Artículo 123 dispone en su inciso VI que; "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del

obrero, su educación y sus placeres honestos considerándolo, como jefe de familia".

Esta disposición constitucional, la primera en el mundo que reconoció explícitamente la incumbencia del Estado en cuanto a asegurar niveles de vida mínimos, condujo finalmente a la creación, en 1933, de la Comisión Nacional del Salario Mínimo encargada de fijar los salarios mínimos generales aplicables a todos los trabajadores del país; otras naciones latinoamericanas implantan leyes de sistemas de regulación de los salarios mínimos dotadas a bastos alcances, así lo hicieron Costa Rica y Cuba en 1934 y Brasil en 1938.

Con pocas excepciones la fijación de los salarios mínimos siguió siendo, hasta la segunda guerra mundial, un instrumento de política oficial limitado y escasamente utilizado, tanto en los países industrializados como en los de menor desarrollo, es decir, los países en vías de desarrollo.

Los salarios mínimos solían fijarse mediante disposiciones especiales y los métodos establecidos por la ley no se aplicaban regularmente o bien carecían totalmente de aplicación.

Al finalizar la crisis económica del decenio de 1930 y durante la segunda guerra mundial la situación comenzó a modificarse gradualmente, el siguiente exámen de la fijación de los salarios comienza con los países industrializados y se refiere luego, más en detalle y por regiones, a los países en desarrollo.

Entre los países industrializados se observan notables diferencias en cuanto a políticas en materia de salarios mínimos.

Pueden distinguirse tres pautas básicas:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

a) Cuando no existen sindicatos de trabajadores ni de empleadores para la misma rama económica o para la categoría del empleo correspondiente, o bien, cuando los sindicatos no comprenden más que a una minoría de los trabajadores o de los empleadores interesados.

b) Cuando la fijación de condiciones mínimas de trabajo resulte innecesaria para la satisfacción de las necesidades sociales y económicas de carácter indispensable para los trabajadores.

c) Cuando la remuneración u otras condiciones de empleo no estén regidas por los términos de un convenio colectivo declarado de aplicación general y obligatorio. Esto corresponde a lo que sería la primera pauta básica que fué desarrollada principalmente en la República Federal de Alemania donde una ley adoptada en 1952 establece los puntos anteriormente tratados para la fijación de los salarios mínimos.

El criterio seguido por el Reino Unido y por Irlanda es otra de las pautas básicas. Establece los sistemas de salarios mínimos, que han continuado funcionando en determinadas ramas de actividades.

En el Reino Unido, si bien, la legislación pertinente ha experimentado bastas modificaciones desde la adopción de la Ley de Consejo Laboral en 1918, se ha continuado prestando especial atención al establecimiento de regulaciones de los salarios mínimos en aquellas ramas de actividades que carecen de organización sindical efectiva y en los cuales se considera que los salarios mínimos no son equitativos o que son excesivamente bajos.

En Irlanda, La regulación de los salarios mínimos se ha desarrollado siguiendo la misma pauta, pero con alcances

más limitados. Los Comités laborales mixtos, creados en virtud de la Ley de Relaciones Laborales en 1946 abarcan 15 ramas de actividades económicas.

En un tercer grupo de países industrializados, Nueva Zelanda y Australia habían llegado a esa situación a mediados del decenio de 1930 gracias al desarrollo de sistemas arbitrales estatutarios de regulación de los salarios mínimos.

En los Estados Unidos, dentro de un marco institucional completamente distinto, la Ley de Normas Equitativas de trabajo de 1938 estableció un salario mínimo uniforme con vigencia nacional para los trabajadores ocupados en las actividades de comercio entre los diferentes estados de la Unión con el extranjero.

Desde la adopción de esta ley, el salario mínimo nacional ha venido siendo ajustado a intervalos, y el alcance de su protección ha sido amplio.

Así mismo la regulación de los salarios mínimos mediante la aplicación de tasas de validez general ha venido desarrollándose también en el ámbito de los estados, completándose su tratamiento.

En contraste con la pauta observada, la regulación de los salarios mínimos sólo se introdujo en el Japón en época posterior.

Los sistemas generales de salarios mínimos implantados en los países industrializados, si bien, resultan familiares en cuanto a su amplia cobertura, son muy diferentes entre sí en otros aspectos, por ejemplo, hay una uniformidad respecto a las formas de fijación de los salarios mínimos. En algunos países existe para todo el país un sólo salario mínimo, mientras que en otros se observan diferencias

regionales y distintas tasas según la rama de la actividad, aparte de las tasas de carácter general.

Pero más que los sistemas de salarios mínimos de los países industrializados presentan considerables diversidades, tienen dos elementos importantes en común. El primero de ellos es el de la continuidad de su aplicación, el otro elemento es que en esos países la fijación de los salarios mínimos se considera como un método apreciable, constituido por la negociación colectiva.

En América Latina desde mediados del decenio 1930 y en especial el de 1940, la mayoría de estos países fueron adoptando leyes de salario mínimo. Esta evolución tuvo mucho que ver con la promulgación de códigos de trabajo de alcance general.

En algunos países en cuanto a sus leyes en cuestión fueron percibidas por la adopción de disposiciones constitucionales que reconocían el derecho de los trabajadores a percibir salarios suficientes para asegurarles un nivel de vida decoroso, y de manera implícita o explícita la incumbencia del Estado en la fijación de los salarios mínimos.

A principios del decenio de 1950 casi todos los países latinoamericanos contaban con leyes que establecían la regulación de los salarios mínimos"(1).

b) ANTECEDENTES HISTORICOS NACIONALES

"El pasado precolombino, generalmente, se ha reconstruido por los hallazgos arqueológicos, que nos proporcionan un conocimiento casi exacto de las características

(1) MOLINA ENRIQUEZ, Alvaro, Legislación Comparada y Teoría General de los Salarios Mínimos Legales, 1980, pág. 21, 22, 23, México, U.N.A.M.

de desarrollo de la organización social de los pueblos que habitaron lo que hoy es América.

En este sentido, México es un lugar donde convergen muchas culturas"(2). "Guardando históricamente un predominio significativo los pueblos azteca y maya. La influencia de ambas culturas, tiene una gran importancia porque impulsaron de diversas maneras el trabajo.

Es innegable el grado de civilización de estos pueblos, pues desarrollaron sistemas con subrayadas características políticas, sociales, económicas, religiosas, filosóficas y jurídicas. Además, el clima agradable, la gran fertilidad de los campos, la fauna abundante y los incontables recursos naturales, facilitaron la construcción de grandes ciudades, que sólo pudieron ser logradas mediante una compleja organización social-laboral"(3).

"La estructuración de los pueblos azteca y maya se inicia con la familia, como una unidad económica agrícola que concreta sus funciones en dos importantes objetivos; primero, la producción de bienes y servicios necesarios para la supervivencia de sus integrantes, y segundo, la propia reproducción humana.

Al principio de la vida sedentaria, las tareas dedicadas a extraer frutos de la tierra y a dominar los fenómenos que favorecían la fertilidad de los campos, ocuparon la energía de todos los miembros de la familia campesina, pero conforme fueron inventando técnicas para el cultivo, la fa-

(2) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION del 28 de Enero de 1992, que adiciona un parrafo al artículo 4o. Constitucional, reconoce la composición pluricultural de México, sustentada originalmente en los pueblos indígenas.

(3) LABIOS DIAZ, Enrique, Jurisdicción y Entidades Indígenas, 1991, pág. 22, México, U.N.A.M.

milia completa sólo participó en el trabajo de la siembra y de la cosecha"(4).

Como se puede observar los aztecas y mayas lograron una economía autosuficiente, aunado a esto la estabilidad del núcleo familiar de cada provincia, calpulli, aldea o barrio era plena.

Todo lo que los pueblos precolombinos vieron a lo largo de su historia llegó a su fatal encuentro con el destino al sucederse el descubrimiento de América. Época en la que existieron abusos a través de las encomiendas y los repartimientos representados por el rey.

"La mano suave de Isabel la Católica proclama la inalienable libertad de los indígenas declarándolos como vasallos y no esclavos, empeñándose en la libertad y dulce trato a los indios.

Las incipientes e ignoradas quejas de los misioneros y obispos obligó a Carlos V en 1542 a emitir las llamadas leyes Nuevas.

Los anales de tal desarrollo y desenvolvimiento del pueblo mexicano son los que constituyen la época histórica que abraza desde el 13 de agosto de 1521 hasta el 27 de septiembre de 1821"(5).

Por las referencias anteriores se pone de manifiesto que la corona española sostuvo un total intervencionismo de su poder en la vida económica y social de las colonias y por ende los bajos salarios percibidos.

"Consumada la independencia se trato de romper con todo lo que tuviera asuntos de la denominación peninsular

(4)VAILLAN, George C., La Civilización Azteca, 1955, pág. 14, México, Fondo de Cultura Económica.

(5)RIVA PALACIO, D. Vicente, México a través de los Siglos T. III, 1981, pág. 6, 7, 8, 17a. Ed. México, Cumbre.

y prevaleció en los diversos constituyentes el ánimo liberalista-individualista que llegó hasta la Constitución de 1857. Al surgir el movimiento de 1910 ya existía conciencia de las necesidades de reforma social en el aspecto básico de la vida económica y política del país, que había tenido brotes aislados en incidentes como los de Río Blanco y Cananea esto en 1906"(6).

"La Constitución de 1917 tiene su antecedente desde el año de 1914 cuando se inició un fuerte movimiento en proceso de una legislación obrera. Este movimiento correspondió a los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, esto fué obra del gobierno preconstitucionalista y que poca o ninguna fué la intervención que tuvieron las clases trabajadoras.

De lo anterior se ve un proyecto de ley sobre contrato de trabajo del Lic. Rafael Zubaran Campany. Este proyecto definía el contrato de trabajo como el convenio por el cual se obliga a una persona a trabajar para otra, mediante una retribución o salario que se fijará a razón del tiempo empleado, de la cantidad o calidad de obra realizada o de cualquier otra parte estipulada en los contratos. En su artículo 33 implantó el salario mínimo ordenando la creación de un organismo federal, que tomando en consideración las condiciones de producción y el costo de la vida en cada región de la República, fijará anualmente el que debiera pagarse en cada región y en cada industria. En diversos artículos se fijaron la protección al salario como la prohibición de tiendas de raya, el abuso de los acreedores del

(6) ZAVALA, Silvio, Fuentes para la historia del Trabajo en Nueva España, 1940, pág. 25, México, Fondo de Cultura Económica.

trabajador, etcétera.

Ya en 1916 se tiene la idea de transformar el derecho del trabajo en garantías constitucionales, año en que se instala en Queretaro el Congreso Constituyente.

La causa de la legislación del trabajo había triunfado y numerosos delegados hicieron uso de la palabra para pedir reformas y adiciones, entre otras, la de implantar el salario mínimo, reanudándose las discusiones en torno al artículo 50., transformándose éste en el artículo 123 de la Constitución de 1917⁽⁷⁾.

En resumen a todo lo anteriormente expuesto con relación a la reseña histórica, el sentido de reivindicaciones sociales de la clase trabajadora, al que pertenecen los salarios mínimos, surge al coincidir la expresión del maquinismo y utilización masiva del trabajo humano para la industria, con la crisis del liberalismo extremo. Las conquistas básicas de los trabajadores inicia en Europa, surgiendo por consiguiente en México la primera revolución social del siglo XX culminando con la Constitución Socialista de 1917.

El salario mínimo legal y los demás derechos protegidos por la constitución para los trabajadores, estan encuadrados dentro de una concepción filosófica-jurídica y de derecho político en la que el Estado interviene en la vida económica y social del país para garantizar institucionalmente esos derechos fundamentales. Simple y llanamente de seguirse con estos propósitos, advirtiendose cambios constantes en las diversas etapas del gobierno y sociedad.

Por ello el tratamiento en este ensayo de lo que es justo para el asalariado.

(7) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 1974, pág. 117, México, Porrúa.

c) DIFERENTES PUNTOS DE VISTA QUE ANALIZAN AL SALARIO

1.-DESDE EL PUNTO DE VISTA REAL

El trabajo, es decir, el esfuerzo aplicado al sostenimiento y manutención de la vida es el punto de partida de toda la actividad humana. En el caso de su vida, el hombre debe satisfacer todas y cada una de sus necesidades, lo cual sólo puede lograr a través de la utilización de su fuerza de trabajo.

Conviene destacar que la fuerza de trabajo contiene valor de uso y es la base del plusvalor y que es tan peculiar que al ser consumida produce y crea valor, por lo tanto, la fuerza de trabajo es aquella que el ser humano produce de manera diferenciada en la transformación de la naturaleza que realiza en su beneficio.

La gran cuestión del empleo máximo o del desempleo mínimo es uno de los términos sociales más elocuentes de como anda la economía, con efectos a través de los espectros económicos y políticos del abanico de intereses de la sociedad.

El salario mínimo por el momento no ha podido recuperar su poder de compra, los grandes avances macroeconómicos registrados no han tenido la fuerza necesaria para mejorar el nivel de vida de amplios sectores de la población, durante los últimos diez años México se ha empeñado en la reforma de su sistema económico, en vista del agotamiento del modelo desarrollado que tuvo su punto más bajo hace una década, cuando el problema de la deuda externa tuvo al país al borde del colapso. Desde entonces se han derrumbado viejos dogmas financieros que nacían del Estado el promotor omnipotente del crecimiento y el bienestar, para permitir mayores espacios a la iniciativa de los particula

res, quienes a pesar de exigir dicha reforma desde hacía mucho tiempo, ciertamente tuvieron que ser congruentes con su propio discurso y aprender a vivir sin el apoyo es total para el florecimiento de sus negocios.

Sin embargo, cuando aún la reforma estructural de la economía no se ha consolidado del todo, surgen en el panorama inquietantes signos que exigen pronta atención, como son el desempleo, los magros salarios, entre otros, a riesgo de perpetuar situaciones insostenibles -que ya lo son-.

Una alta concentración del ingreso así como una ca da vez más extendida pobreza extrema son fenómenos habituales para nuestra realidad, y si bien alguna vez fueron justificados como sacrificios necesarios para sanear integralmente las finanzas de la Nación, el hecho es que su presencia amenaza con prolongarse más allá de lo permisible so-cialmente.

La lucha inflacionaria en los cinco años de vigencia del PECE "Pacto Para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo" es un elemento importante, pero no el único, para conseguir el éxito de las metas económicas, sin embargo, la política macroeconómica -desarrollo integral- debe ocuparse de rediseñarse para los siguientes años para la consecución de sus fines. De nada valdría empeñarse en continuar un camino que comienza a mostrar un agotamiento prematuro o deficiencias manifiestas que a la larga conlleven al riesgo de un estancamiento mucho mayor del que se pretende superar.

El obrero moderno carece de individualidad, la clase es más fuerte que el individuo y la persona se disuelve en lo genérico. Porque esa es la primera y más grave mutila-

ción que sufre el hombre al convertirse en asalariado.

El capitalismo lo despoja de su naturaleza humana puesto que reduce todo su ser a fuerza de trabajo, transformándolo por este sólo hecho en objeto, y como todos los objetos, en mercancía, en cosa susceptible de compra y de venta.

El obrero pierde, bruscamente y por razón misma de su estado social, toda relación humana y concreta con el mundo; ni son suyos los útiles que emplea, ni es suyo el fruto de su esfuerzo, ni siquiera lo ve. Es un trabajador, nombre abstracto, que no designa una tarea determinada, sino una función, así no lo distingue de los otros hombres su obra, como acontece con el médico, el ingeniero, el economista, con el licenciado.

La abstracción que lo califica, que lo tipifica -trabajo medido en tiempo- no lo separa, sino lo liga a otras abstracciones.

El análisis que se hace del salario mínimo desde el punto de vista real conduce a concluir tajantemente, que, para llegar a la meta de un salario mínimo remunerador, o al menos, estar más cerca de ésta, es necesario incrementar el salario mínimo vigente, por lo implícito e inherente de su función que debe cumplir. Sin embargo, con el salario devengado, sea éste, mínimo, o en el mejor de los casos, mayor que el mínimo, en el seno familiar del asalariado se satisfacen necesidades que por la universalidad de su carácter son comunes a cualquier tipo de familia. Debido a esto, el juicio de referencia citado en este trabajo de tesis debe ser atendido con una valoración jurídica plena, con un arbitrio más real del que representa hasta el momento la ficción del mínimo.

TESIS CON
FALLA DE ORIENT

2.-DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIOLOGICO

"La sociología es la ciencia que se ocupa del hecho de la sociabilidad del hombre como un aspecto de su ser y existencia, atendiendo a las distintas maneras en que los nombres aparecen agrupados o meramente relacionados, tratándose de explicarse por distintos medios las causas, manifestaciones y consecuencias de esos agregados y relaciones humanas"(3).

El Hombre es influido por la sociedad en que vive, su personalidad se estructura en gran parte de acuerdo con las normas, costumbres y creencias sociales, pero esto no quiere decir que sea un objeto pasivo, sino todo lo contrario, el hombre tiene la capacidad de razonar y decidir, puede modificar su propio comportamiento e influir la sociedad en que vive,

Situación que obliga a la inconformidad con los salarios minimizados, es decir, inconformidad que se explica, sociológicamente hablando, con las malas relaciones entre personas, esto es, situaciones irregulares que se presentan entre los empleadores y empleados, entre sindicatos y sindicalizados, entre partidos políticos(Partido del Trabajo-de nueva creación-). Y todo esto a causa de los malos salarios devengados por el trabajador.

Panorama que provoca efectos de varias clases; positivos, de configuración de la vida social, y negativos o bien, de fracaso; de interferencia con otros factores ya sean estos económicos-salario-, religiosos, políticos, sociales, produciendo combinaciones muy diversas y de

(3)HERNANDEZ LEON, Manuel Humberto, Sociología,1981, pág. 7, México, Porrúa.

forma imprevista, algunas veces de reacción, esto es, de inconformidad salarial, contribuyendo a formar corrientes adversas contra las normas vigentes como son las huelgas, revisiones de contratos colectivos, paros, manifestaciones, para derogarlas y sustituirlas, es decir, para ampliar, aclarar y adicionar las normas vigentes referentes a la cuestión laboral.

3.-DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONOMICO

Economía significa: "Administración recta y prudente de los bienes. Ahorro de trabajo, tiempo, dinero. Ahorros, cantidad economizada"(9). Por lo tanto lo económico es lo relativo a lo poco costoso, lo que exige poco gasto, luego entonces, el salario mínimo, desde el punto de vista económico, es incapáz de un poder adquisitivo justo y racional, mejor dicho, es una ficción utópica en cuanto lo mínimo se refiere, ya que un salario mínimo debe ser capaz, económicamente, de cubrir las necesidades mínimas indispensables naturales, sociales y culturales, situación que a todas luces no ocurre.

Económicamente no se puede ahorrar, no se puede educar, avanzar a estudios secundarios o bien a estudios medios, mucho menos pensar en estudios universitarios que implican tiempo por invertir sin percibir, tampoco pues, el hecho de socializarse, de poder penetrar a la esfera cultural que presenta tintes de carácter elitista.

El status del asalariado mínimo presenta síntomas que no debe soslayar el derecho en aras del bien de unos

(9) DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Real Academia Española, 1981.

cuantos sectores y en perjuicio de los empleados asalariados con el mínimo, esto es, el statu quo del empleado con el goce del sueldo mínimo es de tipo deplorable, genéricamente hablando, es decir, globalmente hablando. Parece que su situación esta sub-judice, perspectiva que se presenta actualmente con incertidumbre y desierta de Quórum para de liberar y aplicar medidas más amables y de confort a las mayorías minimizadas.

Los juslaboralistas deoen de preocuparse por alcanzar metas que dignifiquen a la clase trabajadora.

4.-DESDE EL PUNTO DE VISTA JURIDICO

El Derecho Constitucional determina el focus del punto de vista jurídico.

"Por lo que se refiere al Derecho Constitucional, Derecho Público, podemos señalar básicamente tres métodos: el histórico, el jurídico y el sociológico.

El método histórico. La observación histórica nos muestra como se han formado y evolucionado las instituciones, ya entre los antiguos, ya entre los modernos.

El método jurídico. Puede decirse que el método jurídico es tan necesario como el histórico porque el jurista ha de atenerse a lo dado; lo dado es el Derecho Positivo, y el Derecho Positivo se agota en la ley, es decir, en las normas emanadas del Estado.

Es importante seguir el método jurídico, pero sin desentenderse del devenir histórico.

El método sociológico. Señala la necesidad de que las normas positivas y con mayor razón las fundamentales, confronten la realidad social para las que se dictan, las fuerzas económicas y políticas que impulsan los diversos

movimientos de todo orden, en fin, la transformación que se opera en toda comunidad"(10).

A contrario sensu, del punto de vista jurídico, se encuentra la teoría cristiana sobre el salario, "La Rerum Novarum, que habla del salario justo, el cual debe ser su suficiente para mantener al obrero, considerado como jefe de familia"(11).

Ahora bien, el quid, la esencia, la razón de este punto de vista se tiene que basar en la Revolución Mexicana que es un hecho que irrumpe en nuestra historia como una verdadera revelación de nuestro ser.

Muchos acontecimientos que comprenden la historia del país la preparan, pero muy pocas voces, y todas ellas débiles y borrosas la anticipan.

La independencia no solamente es fruto de diversas circunstancias históricas, sino de un movimiento intelectual universal, que en México se inicia en el siglo XVIII.

La Reforma es el resultado de la obra y de la ideología de varias generaciones intelectuales, que la preparan, predicen y realizan, es la obra de la inteligencia mexicana, que por lo tanto debe continuar.

De todo lo anteriormente expuesto la juridicidad se hace manifiesta en stricto sentido por lo que establece el Artículo 123 Constitucional, Apartado "A".

(10) MORENO, Daniel, Derecho Constitucional Mexicano, 1981, pág. 5, 6, México, Pax.

(11) GOMEZ GRANILLO, Moisés, Teoría Económica, 1981, pág. 182, México, Esfinge.

CAPITULO SEGUNDO

TIPOS DE SALARIO

- a) SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO
- b) SALARIO POR UNIDAD DE OBRA
- c) SALARIO POR COMISION
- d) SALARIO A PRECIO ALZADO
- e) SALARIO INNOMLNADO
- f) SALARIO CAIDO

CAPITULO II

TIPOS DE SALARIO

a) SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO

El producto de trabajo que proporciona tanto la empresa como el empleador o el patrón, esto es, la utilidad inmediata del rendimiento total del trabajo constituye a la vez la base por la cual el hombre-trabajador- tiene derecho a una contraprestación adecuada a la forma de retribución, es decir, a una acción-trabajo- debe haber una reacción empleador-salario- de iguales proporciones, deben hallarse a igual distancia, ser equidistantes, toda vez que en un plano de realidades sus diferencias son sumamente abismales.

El salario guarda una relación con el rendimiento en el trabajo, presentandose dos cuestiones a considerar:

La primera cuestión es de tipo positivo ya que el trabajador podrá obtener mejor pago por el rendimiento, -por lo desarrollado-, es decir, por la cantidad de trabajo que resulte de la obra del trabajador, se exigirá a los trabajadores un mínimo de rendimiento en sus labores y además se presenta como una ventaja para los empleadores, por que ellos obtienen mayores rendimientos, utilidades y ganancias quizá más seguras.

La segunda cuestión es negativa, ya que para los patrones indica aumento de gastos de diferente índole ya que el trabajador por el resultado de sus labores desempeñadas durante su jornada, sea esta de cualquier clase ya mensual -pago mensual-, semanal -pago semanal-, por día -pago diario-, no ootenga un rendimiento mayor a lo

establecido por la empresa en la que desempeña sus labores sólo obtendrá el mínimo de la retribución.

Se puede partir de que si la función que tiene por objeto el trabajo es el crear mediante la prestación de un servicio, debidamente valorizado, constituye la base del pago por el trabajo que se ha prestado y desarrollado por parte del trabajador, entonces, para la valorización de dicho producto o servicio -cantidad de trabajo- intervienen factores de tipo político y de mercado de trabajo.

Es un factor de tipo político toda vez que, el gobierno interviene para la determinación de las formas salariales, siendo a través de sus órganos mediante los cuales se establecen.

En cuanto al factor de mercado de trabajo, el salario será el dinero que se va a dividir en dos partes:

El factor tiempo, la medición que se haga en horas del trabajo desarrollado.

El factor relativo al dinero, cuanto pagar, es decir, dependiendo del puesto y en cuanto a la cuantía que se debe otorgar por la prestación del servicio que ejerce la forma salarial que son las diferentes maneras de ser de la retribución que debe pagarse al trabajador.

Ahora bien, a todo lo mencionado anteriormente, el "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"(1).

En cuanto a su fijación, "El salario puede fijarse por unidad de tiempo"(2) y es aquél en que la retribución se mide en función del número de horas mediante las cuales el trabajador está a disposición del patrón para pres

(1) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Art. 82, 1993.

(2) Ibidem, Art. 83.

tar su trabajo.

b) SALARIO POR UNIDAD DE OBRA

Este tipo de salario es de factoraje -de producción-, es decir, de lo que se hace, la cantidad que se realiza sin importar la cantidad de tiempo empleada para la terminación, conclusión y entrega de las unidades o servicios contratados, pactados, salvo que, el tiempo de entrega de las unidades contratadas o el servicio que se va a prestar se haya establecido previamente.

También el salario por unidad de obra es aquel en el que la retribución se mide en función de los resultados de trabajo que preste el trabajador.

Resultados entonces que obligan de manera forzada al trabajador por el ansia de obtener más dinero para mejorar sus condiciones de vida, haciendo pues, más de la cuenta, atentando incluso contra su salud.

En el salario por unidad de obra, como lo establece el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado en total el monto del salario mínimo, por lo menos, justicia jurídica que de facto no se practica, no se lleva a cabo, en virtud de que el empleador sólo toma en consideración el tiempo real -tasado- laborado, reflejado en resultados materiales, tangibles.

Por lo regular el salario percibido por unidad de obra es mayor que el salario mínimo, pero el sacrificio que experimenta el trabajador rebasa a su salario percibido y aún así no es suficiente para satisfacer sus necesidades vitales.

c) SALARIO A COMISION

Este tipo de salario es el igual que los anteriores, lo contempla el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo.

El salario a comisión es aquel en que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

Aquí clasificaremos entre otros a los vendedores de puerta en puerta que en realidad no estarían sujetos a una determinada jornada de trabajo, ni a una serie de limitaciones, a la que estarían sujetos en una jornada de trabajo y dentro de un establecimiento destinado a las actividades propias de la empresa, pero hay que tener en consideración las horas laboradas para vender los productos o bien para la colocación de los mismos.

Es importante destacar que en un juicio laboral llevado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, mediante el cual el comisionista demanda de su patrón la reinstalación y esta no se resuelve, automáticamente se le hacen efectivas al patrón las horas extras laboradas, cumpliéndose de esta forma un poco la justicia distributiva del derecho laboral.

Actualmente al comisionista se le exige un mínimo de colocación de productos o de servicios que debe cubrir fielmente y que de no ser así automáticamente se rescinde su contrato. Sólo unos cuantos trabajadores cubren la llamada cuota.

Es por lo anterior que el desempleo que se hace manifiesto al no poder cubrir los requisitos de un contrato recae una y otra vez, o sea, no existe estabilidad en el trabajo, -en este tipo de trabajo-, por lo tanto se ve obligado el trabajador a un salario mínimo, a aceptarlo.

d) SALARIO A PRECIO ALZADO

Es contemplado jurídicamente en la legislación laboral, en el multicitado artículo, y es aquel en el que la retribución se mide en función de la obra realizada o por realizar, que el patrón se propone ejecutar.

Por lo tanto es la forma -una de las formas- que permite mayor explotación de los trabajadores, por el afán y anhelo vehemente del empleador, en la consecución de mayores utilidades, obligando pues, éste a aquellos, en forma ficticia con incentivos verbales y no reales para la consecución de su fin -explotación-. Fin que es permanente para todo empleador.

Del salario a precio alzado se puede derivar el contrato de obra a precio alzado.

"El contrato de obra a precio alzado o por ajuste cerrado es el contrato por el que una persona llamada el empresario se obliga a ejecutar, bajo su dirección y con materiales propios, una obra que le encarga otra persona llamada dueño de la obra, la cual se obliga a pagarle un precio global"(3).

"Pertenece este contrato al grupo de los llamados contratos de trabajo o de gestión y corresponde sustancialmente a la "locatio operis" del Derecho Romano, en el que se atendía más bien al resultado del trabajo que al trabajo mismo y de acuerdo con ese criterio se fijaba la retribución respectiva"(4).

La diligencia, el autor material, objeto de este tipo de contrato, la lleva a cabo el trabajador, quedando

(3) CODIGO CIVIL, Para el Distrito Federal, Artículos, 2616, 2617, 1993.

(4) SANCHEZ MEDAL, Ramón, De los Contratos Civiles, 1982, pág. 285, México, Porrúa.

en él la responsabilidad de llevar a cabo la obra, sin que exista un parámetro de distribución justa de la ganancia entre el autor intelectual y el autor material de dicha obra.

Aunado al salario de miseria percibido por el trabajador viene aparejado el tema de las horas extras laboradas, esto por las características de éste contrato, siendo éstas insuficientes para lograr vivir dignamente, por el simple hecho de percibir por producto de su trabajo normal y el de horas extras un salario integrado muy bajo, y todo por tener como salario contractual un salario mínimo de base.

e) SALARIO INNOMINADO

Como lo accesorio sigue la suerte de lo principal, hablaremos en primer término del contrato innominado para después tocar lo relacionado al salario innominado.

Contrato innominado o atípico es el contrato que carece de un "nomen iuris" y de regulación particular dentro de un determinado tratamiento jurídico, civil, penal, laboral, etcétera, es decir, aquel que no encaja en los tipos disciplinados en las diferentes categorías legales, en definitiva, directamente regulado por el ordenamiento jurídico.

A mayor abundamiento, en este tipo de contratos no existen normas legales que disciplinen su contenido, el cual puede llenarse o modelarse libremente por voluntad de las partes, en ejercicio también de la libertad contractual. Pero en estos contratos se plantea el problema de cómo llenar las lagunas dejadas por estipulaciones omisas de las partes, por no existir, para el caso concreto, nor

mas supletorias o dispositivas a propósito, de este tipo de contratos, así como también el problema de cómo interpretarlos a falta de preceptos especiales que los reglamenten e integren.

Para llenar las lagunas advertidas, cabe la aplicación analógica, a través de las normas del contrato típico con el que el contrato innominado tenga más analogía.

También puede hacerse una aplicación directa, o sea la aplicación de las normas de los distintos contratos típicos a que correspondan los contratos combinados.

Sobre la interpretación de estos contratos se aplican los sistemas de absorción, el método de la combinación y el procedimiento de la analogía, ya mencionados.

Por la complicación técnica que presenta el contrato innominado es comprensible el factor salario dentro de estos contratos. Cabe replicar que no siempre es posible determinar cuáles son las prestaciones prevalentes o más importantes, quedando al descubierto, sin protección todo lo relacionado al salario innominado.

La interpretación también puede ser:

Subjetiva; cuando el hecho fundamental que sirve para interpretar el contrato es la voluntad interna o la intención común que las partes han exteriorizado a través de las palabras, de los términos o de las cláusulas que han empleado ellas al celebrar el contrato. Debido a esto cuando los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. Por esta misma razón lo que ante todo debe buscarse al interpretar el contrato es la intención de los contratantes, siempre que se traduzca ella a través de los términos claros empleados por los

contratantes, pues si las palabras usadas fueran contrarias a la intención de las partes, deberá prevalecer esta intención sobre aquellas palabras, pero aún también en este caso de divergencia entre las palabras y la intención, se trata de una voluntad interna que ha sido declarada o manifestada aunque sea en forma inadecuada, esto es, con palabras impropias hacia el exterior.

Objetiva; hay que mencionar el principio de la conservación del contrato, es decir, si alguna cláusula admitiera diversos sentidos, deberá entenderse en el más adecuado para que produzca efectos. Sin embargo, esta misma regla no autoriza a interpretar el contrato, en caso de ambigüedad, en el sentido más adecuado para que produzca el máximo efecto, sino simplemente para que produzca efectos jurídicos y no sea algo carente de todo efecto y enteramente inútil.

Integradora; en ocasiones las partes al celebrar el contrato no tienen presentes todas las consecuencias, alcances y efectos que va a tener el mismo contrato, por lo que es indispensable integrar el contrato, completándolo con normas supletorias establecidas por el legislador, esto es, las omisiones o lagunas que las cláusulas convenidas por las partes hubieren dejado. Para tal efecto, en la integración del contrato hay que tomar en cuenta que las cláusulas que se refieren a requisitos esenciales del contrato o sean consecuencia de su naturaleza ordinaria, deben tenerse por puestas aunque no se expresen, a no ser que las segundas sean renunciadas cuando lo permita la ley. Sobre este particular, cabe mencionar que las cláusulas de un contrato pueden ser esenciales, cuando no pueden suprimirse ni por convenio so pena de hacer de-

saparecer el contrato de que se trate, como por ejemplo, pretender eliminar en lo absoluto la obligación de conceder el uso o goce temporal de la cosa arrendada en el arrendamiento; naturales, cuando son consecuencia ordinaria del contrato, por lo que se tienen por puestas, salvo pacto en contrario, como es, por ejemplo, la obligación del arrendador de hacer reparaciones en la cosa arrendada; y accidentales, que requieren de pacto expreso, y las obligaciones que imponen sólo existen en la medida de ese pacto y no en función de normas supletorias, como por ejemplo la autorización al arrendatario para ceder sus derechos a tercera persona.

f) SALARIO CAIDO

Quando una huelga se resuelve por convenio, existe una ley no escrita, que previene que los salarios caídos se pagarán al cincuenta por ciento, para que de esta manera, no haya ni ganadores, ni perdedores. Pero si la huelga se declara inexistente, los trabajadores pierden automáticamente el derecho a los salarios caídos, resultando inoperante solicitar la imputabilidad de la misma.

En este tipo de situación irregular siempre saldrá mercedado el interés del trabajador.

CAPITULO TERCERO

PRESTACIONES QUE COMPRENDE EL SALARIO

- a) GRATIFICACIONES
- b) PERCEPCIONES
- c) HABITACION
- d) ALIMENTACION
- e) PRIMAS
- f) COMISIONES
- g) PRESTACIONES EN ESPECIE
- h) PERSEVERANCIA, PREMIOS POR
- i) ASISTENCIA, PREMIOS POR
- j) ESTIMULOS
- k) AGUINALDO
- l) PARTICIPACION DE UTILIDADES

CAPITULO III

PRESTACIONES QUE COMPRENDE EL SALARIO

a) GRATIFICACIONES

Las prestaciones que comprende el salario se deducen por lo establecido en el artículo 64 de la legislación laboral que a la letra dice: "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".

Las gratificaciones son la remuneración de un servicio o cargo de carácter eventual. También lo son las remuneraciones de un servicio o cargo que se recibe, además del sueldo, en calidad de percepción excepcional compatible con éste.

La gratificación se puede entender como fuera de, en el sentido de que no es obligatoria, ya que significa un extra reflejado en lo laboral aplicado al salario.

En ocasiones el extra es unilateral negativo, ya que sólo lo da el trabajador.

Cuando el extra es unilateral positivo, sólo concierne a la discreción del patrón el otorgar ese extra pecuniario.

El extra es bilateral en muchos de los casos, cuando la fuerza de trabajo y el capital así lo deciden.

Por las características que presenta la gratificación, ésta impulsa el desarrollo de las buenas relaciones obrero-patronales. Tiene que desarrollarse tal prestación de manera que se proteja el buen desempeño laboral.

b) PERCEPCIONES

Las percepciones engloban todo el listado señalado en éste capítulo, es decir, todas y cada una de las prestaciones que comprende el salario son percepciones, es lo que va a recibir el trabajador durante el tiempo que labore.

No todas las prestaciones son perceptibles, esto es, las prestaciones mínimas legales se van y se tienen que dar, manifestar, de otra forma se estaría violando o infringiendo la ley, así pues, la integración de un salario determinado, específico, se da con los supuestos legales mínimos y se adecua al tipo de salario que por virtud del contrato se determine.

A manera de ejemplo determinaremos las diferentes percepciones a que se tiene derecho conforme al tipo de trabajo -contrato- desempeñado.

En el llamado período a prueba, o bien, los contratos de 28 días, no es posible integrar todas las percepciones, en virtud del tiempo de duración del mismo, la no existencia de antigüedad se hace evidente. El aguinaldo es algo inexistente, de igual suerte la participación en las utilidades. Si el contrato fué por comisión, recibirá tal prestación. Podría el trabajador recibir cualquiera de los premios, ya sea por asistencia, por perseverancia o bien por estímulos, pero dada la circunstancia de temporalidad, estos premios nunca se dan, no existe tal bondad.

A contrario sensu, se puede hacer acreedor a una gratificación. Ningún tipo de prima sea esta dominical, vacacional, de antigüedad se percibirá en este tipo de contrato.

Las percepciones van a ser todas aquellas a las que por un contrato se establezcan, le sean inherentes,

aunado a esto la buena aplicación del trabajador a su relación laboral le traera aparejada una serie de beneficios en su haber. Estos beneficios, por lo regular son desaparejos.

c) HABITACION

Simple y llanamente se refiere este punto al organismo INFONAVIT -Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores-.

El artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está 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 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio".

El artículo 137 de la misma legislación laboral reza: "El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos".

El artículo siguiente, el 138 a la letra dice:

"Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones".

La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores es una ley de utilidad social

y de observancia general en toda la República.

Es obligación de los patrones inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos sobre altas y bajas de trabajadores, las modificaciones de salarios y demás datos necesarios al Instituto para el cumplimiento de sus fines.

Es lo anterior la base de la prestación de habitación, ya regulada, ya desarrollada, llevada a cabo, pero que es insuficiente más no infructuosa.

d) ALIMENTACION

La alimentación se perfecciona en las instalaciones laborales, o sea, es una prestación que se da día a día, siendo de otra manera los bonos de despensa que se dan sin discriminación alguna.

Es significativa esta prestación pero debiera ser más cualitativa.

e) PRIMAS

Existen varios tipos de primas:

Prima de Antigüedad.

Prima Dominical.

Prima Vacacional.

La prima de Antigüedad se encuentra regulada por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

¿ Que es la prima de antigüedad ?

Consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios. Se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siendo requisito indispensable el haber cumplido quince años mínimo, en el trabajo.

Tienen derecho a esta prima los que se separen por causa justificada y los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o la injustificación del despido.

En la actualidad ya no se prolonga la contratación más allá de quince años. De ser así se hace una recontractación o un despido, para evitar este tipo de prestación a la que tiene derecho el trabajador.

La Prima Dominical consiste en el pago y goce del salario íntegro, por aquellos días de descanso-obligatorio y que son los domingos. El artículo 69 de la Ley Laboral establece que "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

Lo anterior es en stricto sentido, pero "En los trabajos que requieran una labor continua los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los descansos semanales", es según el artículo 70 de la misma ley laboral.

Cuando los trabajadores presten sus servicios 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.

No es obligatorio trabajar en los días que son de descanso, pero si se infrinje tal descanso, el patrón paga rá al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servi cio prestado.

La prima dominical es un derecho natural de descanso, necesario para cualquier tipo de trabajador, ya sea éste obrero, profesionista, técnico.

La prima vacacional es el goce de sueldo a que se tiene derecho, es un descanso que se remunera.

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

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

Quando los trabajadores presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

La prima vacacional no será menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que le corresponda al trabajador en el periodo de vacaciones.

En cuanto a la temporalidad de esta prima, se concederá a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Todo lo anterior se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo. Cabe hacer mención que la prima vacacional debería aumentarse pecuniariamente, es decir, ser más realista y por medio de su incremento se estaría equilibrando un poco el salario a que tiene derecho el trabajador.

La insuficiencia de la prima vacacional hace de esta percepción algo imperceptible, algo que no se recibe, esto es, la función que cumple ésta prima no se satisface con el veinticinco por ciento sobre los salarios que se establece como mínimo, factor mínimo que debe permanecer estático en beneficio del patrón y no dinámico en beneficio del trabajador.

f) COMISIONES

Son las comisiones el resultado que obtiene el trabajador por colocar mercancías, productos y servicios.

Resultado que en la actualidad es difícil de obtener eficazmente.

Hay diferentes tipos de comisiones pero el denominador común es, a mayor venta -colocación de productos o servicios de la empresa a la que se es comisionista-, mayor será la comisión.

El esfuerzo es determinante en esta prestación que podemos considerar como un sub-empleo y no como un empleo en sí.

g) PRESTACIONES EN ESPECIE

La empresa, el patrón que vende por ejemplo ropa o calzado, y su trabajador labora en la producción de tales productos o bien pudiera ser en la distribución y almacenaje, le da a bajo precio dichos productos como una prestación en especie a su trabajador.

Con el ejemplo anterior se puede comprender este tipo de prestación que trae aparejada la justicia de compra, o sea, el poder adquirir productos de primera necesidad a precios accesibles para la clase obrera.

h) PERSEVERANCIA, PREMIOS POR

El que persevera alcanza. Alcanzar premios por este concepto significa un extra difícil de contemplar ya que con la labor rutinaria o bien que se tiene que desempeñar día con día por el trabajador, es utópico pretender obtener un premio por perseverancia. Perseverancia que debe ser aprobada por los parámetros y por las reglas del

patrón, y que por ello es inadmisibile adecuar este premio.

1)ASISTENCIA, PREMIOS POR

La asistencia es básica para lograr mantenernos en el trabajo, por esto debemos considerarla como la regla del juego, no llegar tarde, no faltar más de tres días al mes, salir a la hora, presentarnos cuando se nos requiera sin que importe el día que sea.

Los premios por asistencia son codiciados pero en sentido de mantener la planta de trabajo y no por el premio en sí, ya que este en ocasiones se encuentra fuera del alcance.

El premio obtenido es muy insignificante, pero con relación al trabajo es importantísimo.

j)ESTIMULOS, PREMIOS POR

Por lo general estos estímulos se dan para mayor efectividad en el trabajo.

Cuando al capital le interesa mejorar en determinadas áreas, estimula al trabajador de manera que éste se aplique a las tareas encomendadas.

Los estímulos no siempre se dan, pero cuando se otorgan son risibles para el trabajador.

k)AGUINALDO

El artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

"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 servicio ten

drán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado",

1) PARTICIPACION DE UTILIDADES

"En el año de 1962 a iniciativa del señor Presidente Don Adolfo López Mateos se reglamentó la fracción IX del artículo 123 constitucional para otorgar, realmente, una participación de las utilidades a todos los trabajadores de las empresas, sin que se refiera para nada a los trabajadores de confianza"(1).

La participación de utilidades es un derecho reconocido a los trabajadores a percibir, además de su salario, un beneficio proporcional a las utilidades del patrón.

La participación en las utilidades se fija por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las Empresas.

El porcentaje fijado por la comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa, según lo establece el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo. El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Esta prestación es importante, pero con la salvedad de que no es transparente.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente

(1) CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, 1983, pág. 100, México, Trillas.

te del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año, esto según el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO CUARTO

PRINCIPIO DE IGUALDAD DEL SALARIO

- a)ARTICULO 123 INCISO "A" FRACCION VII, DE LA
CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS
- b)SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES
- c)SALARIOS MINIMOS
- d)SALARIOS MINIMOS DEL CAMPO
- e)SALARIOS MINIMOS Y CONDICIONES ESTABLECIDAS
PARA LOS MENORES DE EDAD
- f)FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS
- g)COMISION DE SALARIOS MINIMOS
- h)PROPUESTA DE REGULACION

CAPITULO IV

PRINCIPIO DE IGUALDAD DEL SALARIO

a) ARTICULO 123 INCISO "A" FRACCION VII, DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La igualdad ante la ley es, trato igual en circunstancias iguales, que significa la prohibición de toda decisión o norma legal de carácter discriminatorio por parte de los órganos estatales, es decir, el varón y la mujer son iguales ante la ley, y esta última protegerá la organización y el desarrollo de la familia, según lo dispone el artículo 4 Constitucional.

Ahora bien, nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial (el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123 Constitucional), según lo que establece el artículo 5 de la Constitución.

Pero a las dos situaciones anteriores habría que sopesarlas en lo factico y en lo jurídico, esto es, en la práctica la ley no protege en lo más mínimo la organización y el desarrollo de la familia, hablando con la verdad de los hechos, y en el menor de los casos ¿quien es el individuo que se exceptua a prestar trabajos personales con una justa retribución? la respuesta es, que la mayoría de los trabajadores no cuentan con una justa retribución a pesar de su desempeño que se da como el normal-mínimo-requerido.

La igualdad ante la ley es un caso de razonabili
dad de las leyes que representa una garantía constitu-
cional y valoración vigente en todos los países consti-
tuidos sobre la ideología democrática -demoliberal-.

La expresión igualdad ante la ley, debe ser
entendida en sentido de igualdad ante el derecho.

Uno de los principios fundamentales que protegen
a los trabajadores es el de igualdad del salario, con-
sagrado en nuestra Carta Magna en su artículo 123 inci-
so "A" fracción VII:

"Para trabajo igual debe corresponder salario
igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

Por su parte el artículo 86 de la Ley Federal
del Trabajo establece que a trabajo igual, desempeñado
en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también
iguales, debe corresponder salario igual.

En el artículo 5 de la misma legislación laboral
manifiesta que no producirá efecto legal, ni impedirá
el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o
verbal, la estipulación que establezca un salario menor
que el que se pague a otro trabajador en la misma empre-
sa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia,
en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consi-
deración de edad, sexo o nacionalidad. A este tipo de
tratamiento legal se une el artículo tercero de la mis-
ma legislación laboral, el cual ordena que no podrán
establecerse distinciones entre los trabajadores por
motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina
política o condición social.

Con la transcripción de los artículos anteriores
queda explícito el principio de igualdad del salario.

A contrario sensu, del principio de igualdad del salario, se encuentran una serie de trabajos reglamentados por la Ley Federal del Trabajo, que por sus características no son semejantes al criterio establecido de igualdad salarial. Estos trabajos son los siguientes:

Los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana, advirtiéndose que no es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías, según los artículos 187 y 200 de la ley citada.

El trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana, es decir, el piloto al mando de la aeronave (Comandante o Capitán), los oficiales que desarrollen labores análogas, el navegante y los socorecargos, advirtiéndose que no es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si este se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad, según los artículos 215, 218 y 234 de la Ley Federal del Trabajo.

El trabajo ferrocarrilero, advirtiéndose que no es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en línea o ramales de diversa importancia, según los artículos 246 y 253 de la ley referida.

En el trabajo de autotransporte, choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicio a bordo de autotransportes de servicio

público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, (artículo 256), el salario se fijará por días, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en aos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.

Cuando el salario se fija por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no le sea imputable, Advirtiéndose que no es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diferente categoría, (artículo 257).

Los deportistas profesionales, advirtiéndose que no es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores, según los artículos 292 y 297.

Y por último, los trabajadores actores y músicos, (artículo 304) advirtiéndose que no es violatoria del principio de igualdad de salario, la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de la de los trabajadores actores y músicos.

b) SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES

Los salarios mínimos profesionales se encuentran determinados en la fracción VI del artículo 123 Constitucional, los cuales se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 91 que los salarios mínimos profesionales son para una rama determinada de la actividad económica o para profesionales, oficios, o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas. En el artículo 93 se decreta que los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Ahora bien, los salarios mínimos profesionales, por definición, son siempre superiores a los salarios mínimos generales y para trabajos del campo, pues deben ser remuneraciones que queden relacionadas con la capacitación calificada y adiestramiento de los trabajadores.

Reflexionando lo anterior, es por demás el insistir en un incremento salarial más justo.

c) SALARIOS MINIMOS

Son, según la fracción VI del artículo 123 de la Constitución Política, aquellos que deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Tratamiento que da de igual manera la legislación

laboral.

Los salarios mínimos regirán en las áreas geográficas que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales,

El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

"Conforme el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas siguientes, esposa, hijos, ascendientes y nietos.

II. Pago de rentas, cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, renta que no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca, esto es, descuento que no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del diez por ciento del salario."

d) SALARIOS MINIMOS DEL CAMPO

Este tipo de salario se encuentra tipificado en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 93 que a la letra dice: "Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación".

El salario mínimo del campo en muchas ocasiones se determina en virtud de lo logrado obteniéndose variablemente el salario mínimo condicionado a los resultados.

Variabilidad entonces que remite al salario a su calificación y no a su impulso y desarrollo.

El apoyo que se le ha dado y que se le sigue dando al agro mexicano no ha fructificado en beneficios laborales, sino para el beneficio empresarial, inclusive con el sistema de precios de garantía que se le otorgan a una serie de productos agrícolas, precios muy por encima del valor internacional, se disfraza la situación real del agro nacional suavizando con este tipo de sistemas los males históricos y contemporáneos que en vez de indicar un bienestar sólido, establece vicios que se reiteran y se agudizan.

e) SALARIOS MINIMOS Y CONDICIONES ESTABLECIDAS PARA LOS MENORES DE EDAD.

"Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce años y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o

tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política" (artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo).

Enriqueciendo lo anterior, los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y deberán someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la inspección del trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios, esto según el artículo 174 de la citada ley.

Con relación a la jornada de trabajo de los menores de dieciséis años, ésta no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutará de reposos de una hora por lo menos, según lo establece el artículo 177 de la ley laboral.

Enumeraremos las actividades prohibidas para los menores de dieciséis años:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

h) Las demás que determinen las leyes.

Para aquellos que tienen dieciocho años se les prohíbe su utilización del trabajo en empleos nocturnos industriales. A mayor abundamiento con relación a las labores peligrosas o insalubres, señalaremos que son aquellas que, por su naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud mental de los menores, los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en éstas actividades, esto según los artículos 175 y 176 de la ley citada.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, esto conforme lo establece el artículo 178 de la ley citada.

Con todo lo anteriormente expuesto conforme a derecho, es necesario establecer la necesidad imponderable de la educación obligatoria del menor de edad, pero la ley tiene una salvedad a este respecto, cuando establece los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo, premisa que es incongruente con el artículo 22 de la ley laboral en el cual se establecen éstas dos situaciones, la de la educación y la de la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

jo, situación que no será compatible desde ningún punto de vista, creando éste artículo una incongruencia de la ley.

Que acaso la benevolencia del patrón llega al punto de distribuir el trabajo a fin de que el menor disponga del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares, siendo obligación del patrón tal distribución (artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo).

Todos los patronos se apegarán a las exigencias de la ley, cuando estas le convengan, pero con relación a los menores las exigencias provienen de la voluntad del patrón y de las necesidades que éste presente para el tipo de trabajo que le ofrece al menor.

Independientemente del salarios que perciba el menor, sea éste mínimo o no, es de vital importancia el hecho de considerar la educación como pilar del desarrollo del individuo, para después fincar su crecimiento en bases sólidas y firmes que a la postre le ayuden en el futuro.

f) FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Veremos las condiciones que toma en cuenta la Comisión Nacional, según se desprende del artículo 123 Constitucional:

"Para trabajo igual debe corresponder salario

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen;

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo, ésto según el artículo 102 de la ley laboral.

En vía de réplica es de consideración notable la perspectiva en la que se encuentra el asalariado con el mínimo, por ello el motivo de éste trabajo de tesis que pugna contra lo establecido hasta ahora, justificando esta postura con el contenido total de éste ensayo.

g) COMISION DE SALARIOS MINIMOS

Las funciones e integración de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos se encuentran plasmadas en la Ley Federal del Trabajo, a partir de su artículo 551.

La Comisión Nacional funciona con tres órganos:

La Presidencia, el Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

El Presidente de la comisión será nombrado por el C. Presidente de la República y debe ser mexicano, mayor de 35 años, Licenciado en Derecho o Economía y haberse distinguido por sus estudios en derecho del trabajo y económicos.

Tiene atribuciones de dirección de los trabajos de la comisión y de vigilancia del funcionamiento adecuado de las Comisiones Regionales. Dentro del Consejo de Representantes, que también preside, tiene la representación y voto del gobierno. La ley ordena que, esta representación contará además con dos asesores; Licenciados en Derecho o Economía, con voz informativa dentro del Consejo, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo de Representantes, está integrado además por representantes propietarios y suplentes de trabajadores y patrones, en igual número no menor de 5 ni mayor de 15, electos para un periodo de cuatro años por trabajadores sindicalizados y patrones, de acuerdo con la convocatoria de la Secretaría del Trabajo.

El Consejo de Representantes es el Órgano máximo de deliberación y de resolución que tiene a su cargo, aprobar los salarios mínimos legales para cada una de las zonas económicas y además aprobar la división del territorio; también aprueba el plan de trabajo de la Dirección Técnica y tiene atribuciones para realizar directamente investigaciones y estudios suplementarios o para designar comisiones de técnicos para investigaciones y estudios especiales.

La Dirección Técnica de la Comisión Nacional se integra con un director nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y con el número de asesores técnicos auxiliares designados por los representantes, también el Secretario del Trabajo.

Este órgano técnico de la Comisión Nacional tiene dos grupos de funciones, unas conectadas con la división

del territorio en zonas económicas para efectos de salarios mínimos y otras relacionadas directamente con los salarios mínimos legales.

En el primer grupo, la dirección técnica tiene a su cargo realizar estudios técnicos para la división de la República por zonas económicas, formular un dictámen y someterlo al Consejo de Representantes. Posteriormente a la división original, la Dirección puede proponer al Consejo, modificaciones a la misma, siempre que existan circunstancias importantes que las justifiquen.

En el segundo grupo, la Dirección debe practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que las Comisiones Regionales puedan fijar los salarios mínimos y por lo menos, expresa la ley, debe estar en aptitudes para manifestar las condiciones económicas generales de la República y de las zonas incluidas en las condiciones del mercado, la cantidad de actividades de cada zona y el costo de la vida por familia, en consideración del presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades familiares de orden material y las de carácter social y cultural; en las primeras la ley enuncia a título de ejemplo la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; en las segundas menciona, también por vía de ejemplo, las concurrencias a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura, así como las relaciones en la educación de los hijos.

Las disposiciones relativas prevén que la Dirección Técnica tendrá facultades para solicitar informes y estudios de instituciones oficiales, federales o

estatales o de las particulares que se ocupen de problemas económicos, institutos de investigaciones sociales y económicas, cámaras de comercio, de industria y otras instituciones semejantes.

Así mismo, para habilitar a las Comisiones Regionales a que cumplan su cometido, la Dirección Técnica debe elaborar un informe para cada zona económica, un resumen de las investigaciones y estudios realizados tanto por la Dirección como por Trabajadores y patrones.

La ley hizo objeto de referencia especial, dentro de las facultades de la Dirección Técnica, a la atribución de sugerir la fijación de los salarios profesionales.

Por otra parte, la doble instancia a la que se hace mención, permite la confrontación de puntos de vista con el criterio nacional, que permitirá una verdadera unidad nacional que además, podrá detectar con mayor facilidad las necesidades del país en el ámbito económico social.

Los informes de la Dirección Técnica proporcionan una perspectiva económica y social de cada una de las zonas y dada la periodicidad legal de las fijaciones requieren una base de informaciones permanentes, es decir, que además de la tecnificación del procedimiento de fijación y la representación múltiple que implica, requiere también un registro permanente del crecimiento económico nacional y por zonas, una verificación constante de las condiciones en que puedan ser satisfechas las necesidades de las familias de los trabajadores.

Con respecto a las Comisiones Regionales de Salarios Mínimos, para cada zona económica en que se divida

el territorio nacional, se establece dicha Comisión, que esta integrada por representantes electos en forma directa por trabajadores y patrones cada cuatro años y un representante gubernamental, designado por el Secretario del Trabajo a sugestión de los gobernadores que actuará como Presidente de la Comisión Regional.

Los representantes de los trabajadores y patrones deberán ser un número igual, no menor de dos ni mayor de cinco, electos con sus respectivos suplentes conforme a las convocatorias que expide la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La ley preve que los representantes de los trabajadores sean electos por trabajadores sindicalizados o por trabajadores libres de no existir los primeros, en la zona respectiva.

Las Comisiones Regionales fijan en primera instancia los salarios mínimos con apoyo en las investigaciones y estudios que hayan practicado y en el informe que someta a su consideración la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Como se observa el propósito de que existan las Comisiones Regionales de Salarios Mínimos es el de procurar satisfacer en la medida de lo posible las necesidades de las familias de los trabajadores. Las investigaciones e informes deberían ser más reales, más veraz su contenido para que el salario mínimo cumpla su cometido de solvencia.

A todo esto, la fijación de los salarios mínimos y por ende la Comisión encargada del estudio de cada aumento que se de, debería de partir de lo consignado en el artículo 26 Constitucional que reza "El Estado

organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la Nación", siendo lo anterior el camino correcto a seguir, pero esto se presenta como una ficción legal y de hecho, por ello el tratamiento de éste tema es de imprescindible consideración legal, ya que de no ser así la paz social en que vivimos se verá quebrantada y no habrá marcha atrás.

SALARIO MINIMO GENERAL PROMEDIO DE LOS
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
1980-1993

PERIODO	PESOS	VARIACION RESPECTO AL PERIODO ANTERIOR
1980	140.69	17.5
1981	183.05	30.1
1982 (1)	244.83	33.8
1982 (2)	318.28	30.0
1983 (3)	398.09	25.1
1983 (4)	459.01	15.3
1984 (5)	598.66	30.4
1984 (6)	719.02	20.1
1985 (7)	938.81	30.6
1985 (8)	1.107.64	18.0
1986 (9)	1.474.50	33.1
1986 (10)	1.844.60	25.1
1986 (11)	2.243.77	21.6
1987 (12)	2.760.83	23.0
1987 (13)	3.314.79	20.1
1987 (14)	4.080.08	23.1
1987 (15)	5.101.95	25.0
1987 (16)	5.867.24	15.0
1988 (17)	7.040.69	20.0
1988 (18)	7.252.92	3.0
1989 (19)	7.833.66	8.0
1989 (20)	8.306.03	6.0
1989 (21)	9.138.89	10.0
1990 (22)	9.138.89	0.0
1990 (23)	10.786.58	18.0
1991 (24)	10.786.58	0.0
1991 (25)	12.084.02	12.0
1992 (26)	12.084.02	0.0
	NUEVOS PESOS	
1993 (27)	13.06	8.0

NUEVOS PESOS: De conformidad con el Decreto por el que se creó una nueva unidad del Sistema Monetario de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de junio de 1992, el Salario Mínimo General Promedio se expresa en Nuevos Pesos.

FUENTE: COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS

SALARIO MINIMO GENERAL PROMEDIO DE LOS
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
1980-1993

- (1) Del 10. de enero al 31 de octubre de 1982.
- (2) Del 10. de noviembre al 31 de diciembre de 1982.
- (3) Del 10. de enero al 13 de junio de 1983.
- (4) Del 14 de junio al 31 de diciembre de 1983.
- (5) Del 10. de enero al 10 de junio de 1984.
- (6) Del 11 de junio al 31 de diciembre de 1984.
- (7) Del 10. de enero al 3 de junio de 1985.
- (8) Del 4 de junio al 31 de diciembre de 1985.
- (9) Del 10. de enero al 31 de mayo de 1986(Comprende el aumento del 32% y la reclasificación de zonas).
- (10) Del 10. de junio al 21 de octubre de 1986.
- (11) Del 22 de octubre al 31 de diciembre de 1986.
- (12) Del 10. de enero al 31 de marzo de 1987.
- (13) Del 10. de abril al 30 de junio de 1987.
- (14) Del 10. de julio al 30 de septiembre de 1987.
- (15) Del 10. de octubre al 15 de diciembre de 1987.
- (16) Del 16 al 31 de diciembre de 1987.
- (17) Del 10. de enero al 29 de febrero de 1988.
- (18) Del 10. de marzo al 31 de diciembre de 1988.
- (19) Del 10. de enero al 30 de junio de 1989.
- (20) Del 10. de julio al 3 de diciembre de 1989.
- (21) Del 4 al 31 de diciembre de 1989.
- (22) Del 10. de enero al 15 de noviembre de 1990.
- (23) Del 16 de noviembre al 31 de diciembre de 1990.
- (24) Del 10. de enero al 10 de noviembre de 1991.
- (25) Del 11 de noviembre al 31 de diciembre de 1991.
- (26) Del 10. de enero al 31 de diciembre de 1992.
- (27) Del 10. de enero al 31 de diciembre de 1993.

FUENTE: COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS

SALARIOS MINIMOS GENERALES POR AREAS GEOGRAFICAS
1986-1993

AÑO Y PERIODOS	AREA GEOGRAFICA		
	A	B	C
1986	PESOS DIARIOS		
lo. de enero a 31 de mayo	1.650	1.520	1.340
lo. de junio a 21 de octubre	2.065	1.900	1.675
22 de octubre a 31 de diciembre	2.480	2.290	2.060
1987			
lo. de enero a 31 de marzo	3.050	2.820	2.535
lo. de abril a 30 de junio	3.660	3.385	3.045
lo. de julio a 30 de septiembre	4.500	4.165	3.750
lo. de octubre a 15 de diciembre	5.625	5.210	4.690
16 de diciembre a 31 de diciembre	6.470	5.990	5.395
1988			
lo. de enero a 29 de febrero	7.765	7.190	6.475
lo. de marzo a 31 de diciembre	8.000	7.405	6.670
1989			
lo. de enero a 30 de junio	8.640	7.995	7.205
lo. de julio a 3 de diciembre	9.160	8.475	7.640
4 de diciembre a 31 de diciembre	10.080	9.325	8.405
1990			
lo. de enero a 15 de noviembre	10.080	9.325	8.405
16 de noviembre a 31 de diciembre	11.900	11.000	9.920
1991			
lo. de enero a 10 de noviembre	11.900	11.000	9.920
11 de noviembre a 31 de diciembre	13.330	12.320	11.115
1992			
lo. de enero a 31 de diciembre	13.330	12.320	11.115
1993	NUEVOS PESOS DIARIOS		
lo. de enero a 31 de diciembre	14.27	13,20	12.05

FUENTE: COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS

ZONAS ECONOMICAS

GRUPO 1

- 20 Coahuila Oeste
- 34 Durango Norte-Oeste-Sur
- 35 Durango Centro
- 36 Durango Este
- 37 Zacatecas (resto del estado)
- 38 Zacatecas Centro
- 40 San Luis Potosí Norte
- 46 Jalisco Bolaños los Altos
- 53 Guanajuato Norte
- 55 Guanajuato Michoacán Bajío
- 56 Queretaro Norte
- 58 Queretaro Sur
- 67 Hidalgo
- 68 Estado de México Norte
- 85 Guerrero Centro
- 90 Guerrero Oaxaca la costa
- 91 Oaxaca Tlaxiaco
- 93 Oaxaca Guerrero Mixteca
- 95 Oaxaca Centro
- 98 Chiapas Norte Pichucalco
- 99 Chiapas Palenque
- 100 Chiapas Centro
- 101 Chiapas la Costa Tuxtla Chico
- 105 Campeche Carmen
- 106 Campeche Centro
- 107 Campeche Norte
- 110 Yucatán Agrícola Forestal

GRUPO 2

- 6 Sonora Sierra
- 10 Chihuahua Sierra
- 11 Chihuahua Noreste
- 12 Chihuahua Guerrero
- 13 Chihuahua Chihuahua
- 14 Chihuahua Jiménez
- 17 Coahuila Norte
- 18 Coahuila Monclova
- 19 Comarca lagunera
- 21 Coahuila Saltillo
- 23 Nuevo León Sabinas Hidalgo
- 24 Nuevo León Norte
- 26 Nuevo León Montemorelos

- 27 Nuevo León Sur
- 29 Tamaulipas Centro
- 32 Sinaloa Norte
- 32 Sinaloa Noreste
- 33 Sinaloa Sur
- 39 Aguascalientes
- 41 San Luis Potosí Sur Huastecas
- 45 Nayarit
- 48 Jalisco Ocotlán
- 49 Jalisco Centro Costa
- 52 Colima
- 54 Guanajuato Centro
- 57 Querétaro Querétaro
- 59 Michoacán Cienega de Chapala
- 61 Michoacán Morelia
- 62 Michoacán Zitácuaro
- 63 Michoacán Meseta Tarasca
- 64 Michoacán Centro
- 66 Michoacán Costa
- 69 Estado de México Centro sur
- 70 Estado de México Toluca
- 72 Estado de México Noreste
- 73 Estado de México este
- 75 Morelos
- 76 Tlaxcala
- 77 Puebla sierra
- 78 Puebla Area Metropolitana
- 79 Puebla Centro Sur
- 82 Veracruz centro
- 86 Guerrero Chilpancingo Costa Grande
- 97 Oaxaca Itsmo
- 102 Chiapas Tapachula
- 104 Tabasco
- 108 Yucatán Mérida Progreso
- 111 Quintana Roo

GRUPO 3

- 5 Sonora Costa
- 25 Monterrey Area Metropolitana
- 30 Tamaulipas Mante
- 31 Tamaulipas Tampíco Madero Altamira
- 44 Veracruz Poza Rica Tuxpan
- 47 Guadalajara Area Metropolitana

AREA GEOGRAFICA B

JALISCO:	Guadalajara	Tlaquepaque
	El Salto	Tonalá
	Tlajomulco	Zapopan
NUEVO LEON:	Apodaca	Monterrey
	Garza García	San Nicolás de
	General Escobedo	Santa Catarina
SONORA:	Altar	Imuris
	Atil	Magdalena
	Bácum	Navojua
	Benjamín Hill	Opedepe
	Caborca	Oquitoa
	Cajeme	Pitiquito
	Carbó	San Miguel
	La Colorada	Santa Ana
	Cucurpe	Sáric
	Empalme	Suaqui Grande
	Etchojoa	Trincheras
	Guaymas	Tubutama
	Hermosillo	Huatabampo
TAMAULIPAS:	Aldama	Gonzáles
	Altamira	Mante
	Antiguo Morelos	Nuevo Morelos
	Ciudad Madero	Ocampo
	Gómez Parías	Tampico
	Xicoténcatl	
VERACRUZ:	Coatzacoatlán	Tuxpan
	Posa Rica de Hidalgo	

AREA GEOGRAFICA C

AGUASCALIENTES	Oaxaca
CAMPECHE	Puebla
COAHUILA	Queretaro
COLIMA	Quintana Roo
CHIAPAS	San Luis Potosí
DURANGO	Sinaloa
GUANAJUATO	Tabasco
HIDALGO	Tlaxcala
MICHOACAN	Yucatán
MORELOS	Zacatecas
NAYARIT	

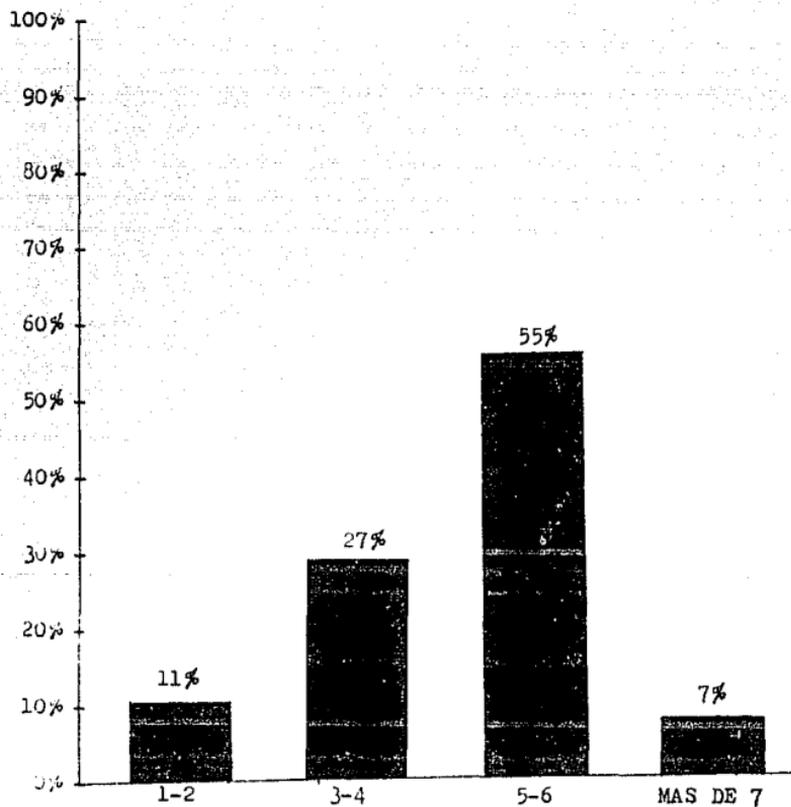
Todos los municipios de los Estados de:
CHIHUAHUA, GUERRERO, JALISCO, MEXICO, NUEVO LEON,
SONORA, TAMAULIPAS Y VERACRUZ no comprendidos en las
áreas A y B.

SALARIOS MÍNIMOS GENERALES Y PROFESIONALES DE 1994

GENERALES

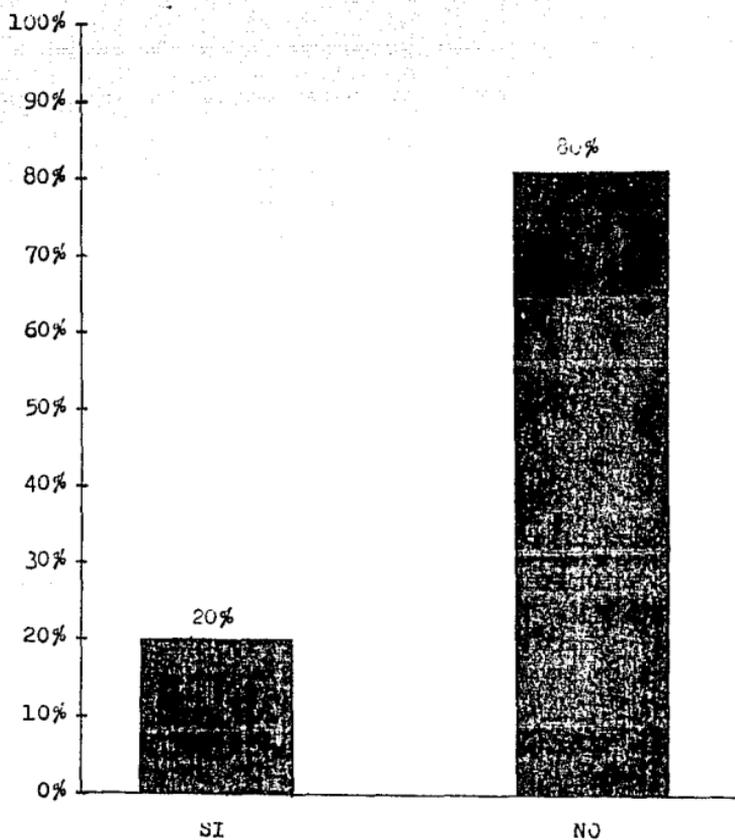
PROFESIONALES	A	B	C
1. ABANICADORA	18,87	18,19	17,87
2. ABANICISTA CLASIFICADOR	22,30	20,97	18,87
3. BOTICAS, FARMACIAS Y PARAFARMACIAS DEPENDIENTE DE MOSTRADOR EN	21,96	19,76	17,93
4. BARRIDORA, OPERADORA DE	18,82	18,03	16,58
5. CAJEROS DE MAQUINA REGISTRADORA	23,44	21,70	19,76
6. CAJEROS DE IMPRESORA OFICIAL	19,81	18,41	16,73
7. CANTINERO PREPARADOR DE BEBIDAS	11,06	10,37	10,07
8. CANTINERO DE OFINA MENOR	22,19	18,80	17,07
9. CANTINERO EN FABRICACION Y REPARACION DE MUEBLES	22,74	20,74	18,87
10. CEPILLADORA, OPERADORA DE	22,19	19,60	17,86
11. COCINEROS, AYUDANTES EN RESTAURANTES, FONDOS	22,61	20,34	18,47
12. COCINERO, OFICIAL EN FABRICACION Y REPARACION DE	22,16	19,60	17,86
13. COLGADOR DE MUEBLES Y AFULEJOS	22,61	20,34	18,46
14. CONTADOR, AYUDANTE DE	22,43	18,93	17,23
15. CONSTRUCCION DE EDIFICIOS Y OBRAS MAESTRACION, VESERO EN	21,76	20,04	18,33
16. CONSTRUCCION, FINELANDER	21,76	20,04	18,33
17. CONTADOR EN TALLERES Y FABRICAS DE MANUFACTURAS DE CALZADO	21,17	19,75	18,17
18. COLECCIONISTAS EN COMERCIO DE BUEY EN TALLERES DE MANEJO	20,64	19,18	17,67
19. LUBRICACION EN LUBRICACION DE BUEY EN TALLERES DE MANEJO	21,17	19,75	18,17
20. LUBRIFICACION DE AUTOMOVILES EN ESTACIONAMIENTOS	22,07	18,60	16,90
21. COMER DE CAMION DE CARGA EN GENERAL	19,71	18,37	16,84
22. COMER DE CAMIONES DE CARGA EN GENERAL	20,74	19,20	17,63
23. LUBRIFICACION DE MOTOES CON CHUVA	22,07	18,60	16,90
24. MANEJO, OPERADOR DE	22,09	19,63	18,16
25. ELECTRICISTA EN FABRICACION Y REPARACION DE MUEBLES	21,16	19,66	18,16
26. ELECTRICISTA INSTALADOR Y ALPARADOR DE INSTALACIONES ELECTRICAS	21,76	19,20	17,63
27. ELECTRICISTA EN LA REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES	21,17	19,67	18,16
28. ELECTRICISTA REPARADOR DE MOTOES Y/O ESCORRIDORES	21,76	19,24	18,29
29. IMPRESOR DE GONDOLA, AUXILIAR O SECCION EN TIENDAS	21,99	20,43	18,96
30. IMPRESOR DE GONDOLA Y/O MANEJO	21,16	19,66	18,16
31. INFORMACION CON VEHICULO	19,20	17,93	16,27
32. INFORMACION, AUXILIAR PRACTICO DE	20,19	18,70	16,93
33. INFORMACION Y VEHICULO, DEPENDIENTE DE MOSTRADOR EN	21,16	19,66	18,16
34. FONDADOR DE CALDERAS DE VAPOR	20,74	18,88	17,31
35. CARGO, LEVADO	20,64	19,09	17,54
36. MANEJO	21,16	19,66	18,16
37. MANEJO EN LA REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES	19,71	18,27	16,84
38. MANEJO FUNDICION DE METALES	21,16	19,66	18,16
39. MANEJO-FUNDICION	21,16	19,66	18,16
40. MANEJO-FUNDICION EN TRANSPORTE DOMICILIO	21,16	19,66	18,16
41. LABORATORISTA DE ANALISIS CLINICOS, AUXILIAR EN	21,16	19,66	18,16
42. LIMPIEZA	18,82	18,03	16,58
43. LUBRICACION DE AUTOMOVILES, CAMIONES Y OTRAS VEHICULOS DE MOTOR	22,19	18,80	17,07
44. MANEJO EN LOCACIONES PRIMARIAS PARTICULARES	19,87	18,53	16,81
45. MANEJO DE CALDERAS	21,36	19,87	18,33
46. MANEJO DE CALDERAS, OPERADOR DE	19,87	18,53	16,81
47. MANEJO DE FUNDICION A PRECISION, OPERADOR DE	21,16	19,66	18,16
48. MANEJO DE FUNDICION EN TRABAJOS DE METAL, OPERADOR DE	21,16	19,66	18,16
49. MANEJO EN FABRICACION EN GENERAL, OPERADOR DE	20,74	18,80	17,07
50. MANEJO PARA MOLDAR PLASTICO, OPERADOR DE	20,19	18,70	16,99
51. MANEJO PARA MOLDAR PLASTICO, OPERADOR DE	21,16	19,66	18,16
52. MANEJO PARA MOLDAR PLASTICO, OPERADOR DE	19,71	18,27	16,84
53. MANEJO OPERADOR DE REEFICADORA	21,16	19,66	18,16
54. MANEJO EN REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES	21,16	19,66	18,16
55. MANEJO OPERARIO, OFICIAL	22,19	18,80	17,07
56. MANEJO OPERARIO	21,16	19,66	18,16
57. MANEJO EN FUNDICION DE METALES	19,81	18,41	16,73
58. MANEJO EN TALLERES Y FABRICAS DE CALZADO	21,16	19,66	18,16
59. MANEJO EN TALLERES DE CARGA Y PASADIZO, AYUDANTE DE	20,67	18,40	16,90
60. MANEJO Y CARGA DE VEHICULOS Y MOTOES DE METAL	21,16	19,66	18,16
61. MANEJO EN MANUFACTURAS	21,06	19,57	17,97
62. MANEJO EN FABRICA DE BUEY	20,74	18,89	17,31
63. MANEJO DE AUTOMOVILES Y CAMIONES	21,16	19,66	18,16
64. MANEJO DE GABAS, ENTALLES Y CONSTRUCCIONES EN GENERAL	21,16	19,66	18,16
65. MANEJO DE MOTOES EN TALLERES, LAVANDERIAS	21,16	19,66	18,16
66. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
67. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS, OPERADOR DE	21,16	19,66	18,16
68. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
69. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
70. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
71. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
72. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
73. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
74. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
75. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
76. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
77. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
78. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
79. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
80. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
81. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
82. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
83. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
84. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
85. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
86. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
87. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16
88. MANEJO EN INSTALACIONES SANITARIAS	21,16	19,66	18,16

NUMERO DE PERSONAS QUE DEPENDEN DEL TRABAJADOR



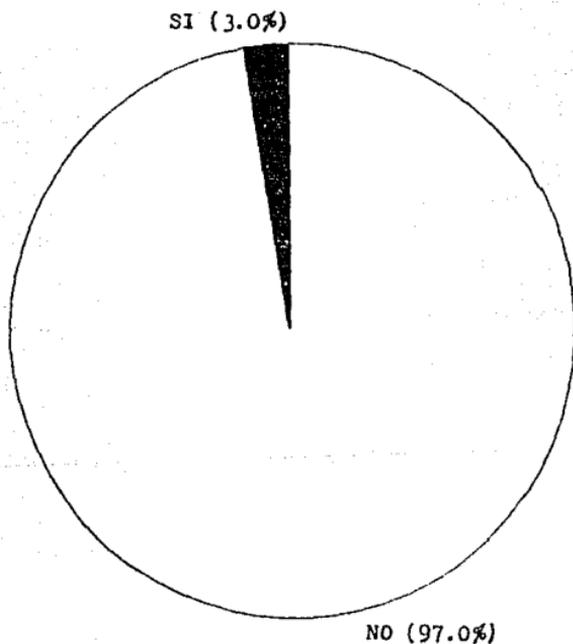
FUENTE: INEGI.

PERCIBEN EL SALARIO MINIMO



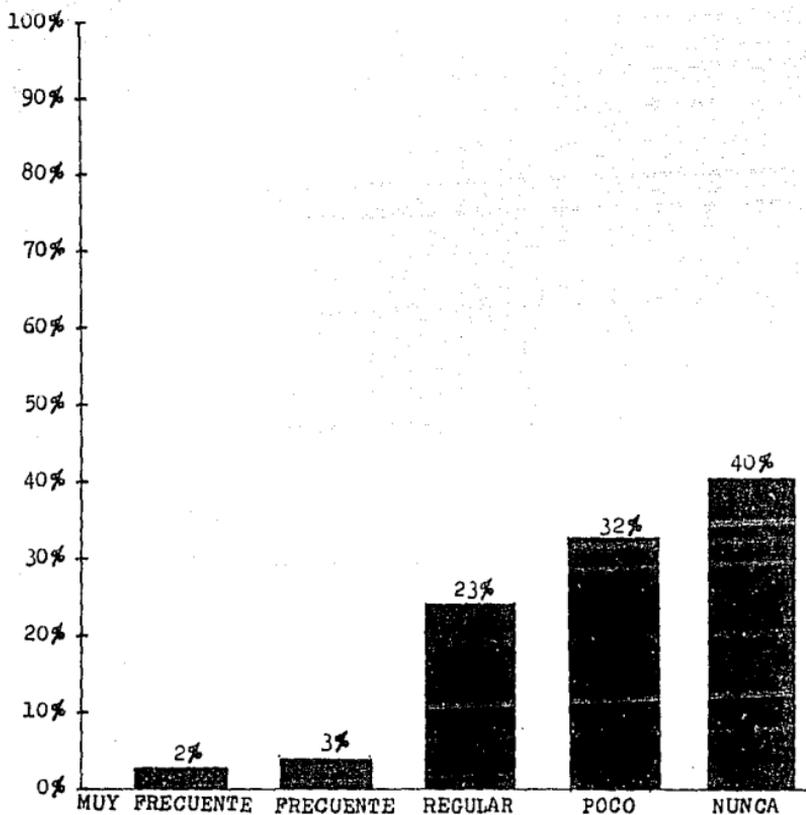
FUENTE: INEGI

QUE TAN SUFICIENTE ES EL SALARIO MINIMO
PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES
DE UN JEFE DE FAMILIA



FUENTE: INEGI

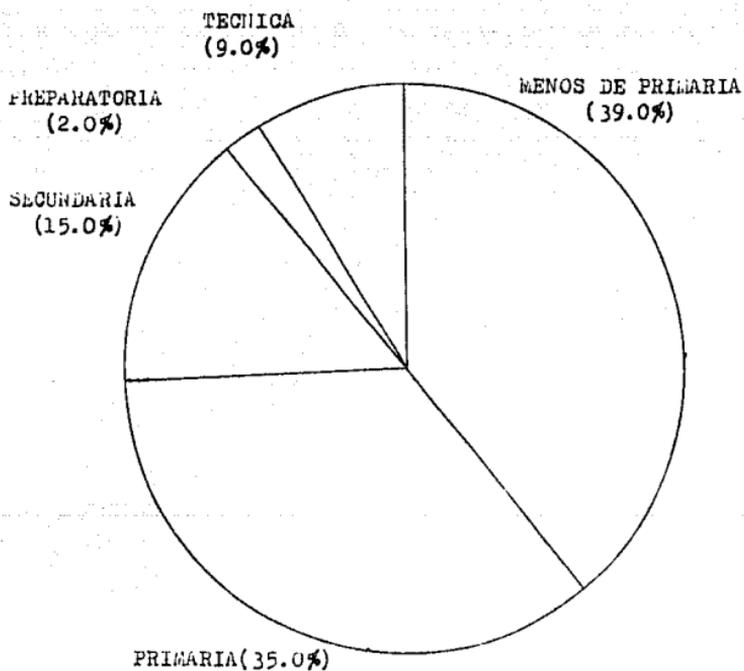
**PARTICIPACION EN ACTIVIDADES
CULTURALES, DEPORTIVAS Y SOCIALES**



NUNCA: Excepción hecha de eventos especiales-gratuitos- esto es, que se realicen en el trabajo-instalaciones- o en áreas públicas.

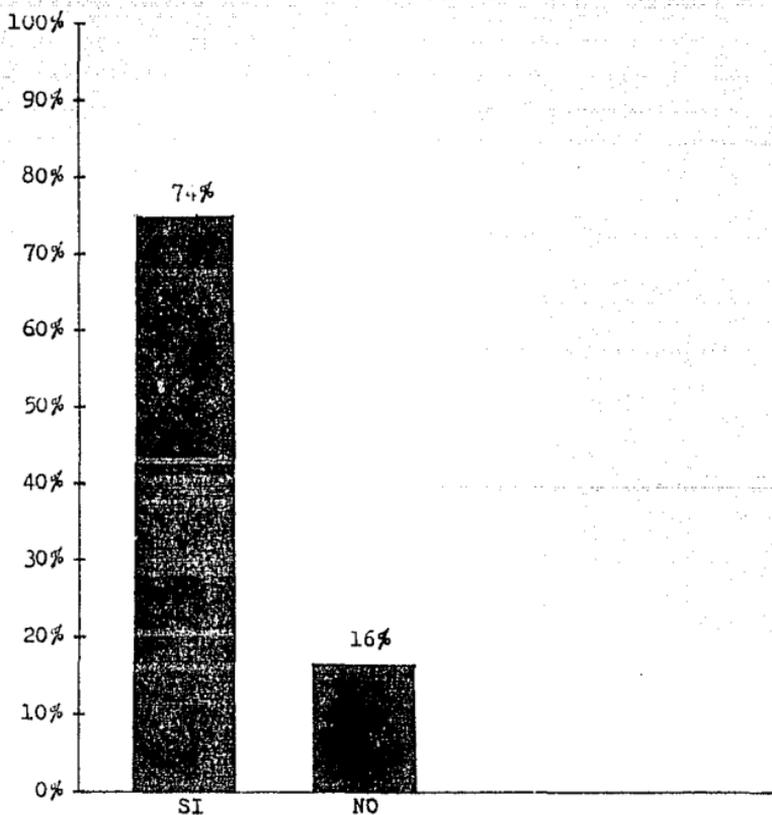
FUENTE: INEGI

GRADO DE ESCOLARIDAD DE LOS TRABAJADORES



FUENTE: INEGI

INGRESO UNICO DE SU FAMILIA



FUENTE: INEGI

- PROFESIONES, OFICIOS Y TRABAJOS ESPECIALES
1. ALBAÑILERIA
 2. ARQUITECTO CLASIFICADOR
 3. BOQUEROS, FABRICADOS Y OBREROS DE MONTAJE DE MOSTRADOR EN
 4. BOQUEROS, OPERADOR DE
 5. CARMANOS DE MAQUINA REGISTRADORA
 6. CAJEROS DE TRAMITE, OFICIAL
 7. CANTINERO PREPARADOR DE BEBIDAS
 8. CARPINTERO DE OBRAS MENORES
 9. CARPINTERO EN FABRICACION Y REPARACION DE MUEBLES
 10. CEPILLADOR, OPERADOR DE
 11. COCINEROS, MAQUINOS EN RESTAURANTES, FONDOS
 12. COCINEROS, OFICIAL EN FABRICACION Y REPARACION DE
 13. COLABORADOR DE MUEBLES Y ALICAJOS
 14. COLABORADOR DE MUEBLES Y ALICAJOS
 15. CONFECCION DE EDIFICIOS Y CASAS HABITACION, VENTAS EN
 16. CONSTRUCCION, FIERROS EN
 17. CONTADOR EN TALLERES Y FABRICAS DE MANUFACTURA DE CALZADO
 18. COSTURERAS EN CONFECCION DE ROPA EN TALLERES O FABRICAS
 19. COSTURERAS EN CONFECCION DE ROPA EN TRABAJO A DOMICILIO
 20. CHOFER ACOMODADOR DE AUTOMOVILES EN ESTACIONAMIENTOS
 21. CHOFER DE TAMBOR DE CAMION EN GENERAL
 22. CHOFER DE CAMIONETA DE CARRO EN GENERAL
 23. CHOFER OPERADORA DE VEHICULO CON CARRO
 24. DRUCCO, OPERADOR DE
 25. ENABLISTA EN FABRICACION Y REPARACION DE MUEBLES
 26. ELECTRICISTA INSTALADOR O REPARADOR DE INSTALACIONES ELECTRICAS
 27. ELECTRICISTA EN LA REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES
 28. ELECTRICISTA REPARADOR DE MOTORES Y/O GENERADORES
 29. EMPLEADO DE BANCOS, PAGO DE SECCION EN TERCEROS
 30. ENCARRO DE BORDA Y/O ALMACEN
 31. ENFERMERIA CON TITULO
 32. ENFERMERIA AUXILIAR PRACTICO DE
 33. ENFERMERIA Y ALPARRALES, ENFERMERIA DE MONTAJE EN
 34. FISCAL DE CALDERAS DE VAPOR
 35. FISIOTERAPEUTA
 36. FISIOTERAPEUTA
 37. MECANICERO EN LA REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES
 38. FOMENTO FUNDICION DE METALES
 39. FOMENTO PLATERO
 40. FOMENTO PLATERO EN TRABAJO A DOMICILIO
 41. LABORATORIO DE ANALISIS CLINICOS, AUXILIAR EN
 42. LINDIPISTAS
 43. LABORATORIO DE AUTOMOVILES, CAMIONES Y OTROS VEHICULOS DE MOTOR
 44. MAESTRO EN ESCUELAS PRIMARIAS PARTICULARES
 45. MAESTRO DE BALENOS
 46. MAQUINISTA ELECTRO, OPERADOR DE
 47. MAQUINISTA DE FUNCIONA A PRESION, OPERADOR DE
 48. MAQUINISTA DE VEHICULO EN TRABAJO DE MOTOR, OPERADOR DE
 49. MAQUINISTA PARA MADERA EN GENERAL, OPERADOR DE
 50. MAQUINISTA PARA MADERA EN GENERAL, OPERADOR DE
 51. MECANICO FERRERO
 52. MECANICO OPERADOR DE REPLICADOR
 53. MECANICO EN REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES
 54. MECANICO TORNERO, OFICIAL
 55. MECANICEROS
 56. MOLDERO EN FABRICACION DE METALES
 57. MONTADOR EN TALLERES Y FABRICAS DE CALZADO
 58. MONTAJE EN BANCOS DE CARRO PARA PASAJE, PAGO DE
 59. MUEBLEROS Y ENCARRO DE ARTICULOS Y PIZAS DE METAL
 60. MUEBLEROS Y MONTAJE
 61. MONTAJE CON PIZAS DE METAL
 62. MONTAJE DE AUTOMOVILES Y CAMIONES
 63. MONTAJE DE CARRO, EDIFICIOS Y CONSTRUCCIONES EN GENERAL
 64. MONTAJE DE MAQUINA EN TALLERES, LAVANCIAS
 65. MONTAJE EN INSTALACIONES SANITARIAS
 66. MONTAJE DE MULTICOLOR, OPERADOR DE
 67. MONTAJE
 68. MONTAJE REPARADOR DE APARATOS ELECTRICOS Y ELECTRONICOS
 69. MONTAJE EN MUEBLES Y MUEBLES
 70. MONTAJE EN GENERAL
 71. MONTAJE EN AUTOMOVILES Y CAMIONES, DEPENDIENTE EN
 72. REPARADOR DE APARATOS ELECTRICOS PARA EL HOGAR
 73. MONTAJE EN MUEBLES Y MUEBLES
 74. MONTAJE EN MUEBLES Y MUEBLES
 75. MONTAJE EN MUEBLES Y MUEBLES
 76. MONTAJE EN MUEBLES Y MUEBLES
 77. MONTAJE EN MUEBLES Y MUEBLES
 78. MONTAJE EN MUEBLES Y MUEBLES
 79. MONTAJE EN MUEBLES Y MUEBLES
 80. MONTAJE EN MUEBLES Y MUEBLES
 81. MONTAJE EN MUEBLES Y MUEBLES
 82. MONTAJE EN MUEBLES Y MUEBLES
 83. MONTAJE EN MUEBLES Y MUEBLES
 84. MONTAJE EN MUEBLES Y MUEBLES
 85. MONTAJE EN MUEBLES Y MUEBLES
 86. MONTAJE EN MUEBLES Y MUEBLES
 87. MONTAJE EN MUEBLES Y MUEBLES
 88. MONTAJE EN MUEBLES Y MUEBLES

PROFESIONES OFICIOS Y TRABAJOS ESPECIALES

1. ALBAÑILERIA

Es el trabajador que realiza labores de construcción y reparación de cimientos, levantamiento de muros, techos, losas, dalas y otras obras de albañilería. Guida de la preparación de la mezcla, pega tabiques, hace amarres y castillos, arma varillas para trabes, cimbras y colado de concreto en losas, contratrabes y columnas, coloca tubos de albañal, empotra herrería, realiza aplanados y recubre pisos.

2. ARCHIVISTA

Es el trabajador que clasifica y archiva, conforme al sistema establecido, documentos de oficina. Recibe, clasifica y glosa la correspondencia, facturas, recibos, planos y fotografías; analiza y redacta breves descripciones del contenido de los documentos; prepara índices, guías y copias para facilitar el fichero; protege y conserva los archivos.

3. BOTICAS, FARMACIAS Y DROGUERIAS

DEPENDIENTE DE MOSTRADOR EN

Es el trabajador que vende al público medicamentos y productos de tocador en boticas, farmacias y droguerías. Averigua lo que el cliente desea, surte las recetas o las pasa al boticario o farmacéutico para que las prepare, despacha productos higiénicos y otros. Hace notas y a veces cobra; anota los faltantes, elabora y recibe pedidos; acomoda la mercancía en los estantes.

4. BULDOZER

Es el trabajador que opera una máquina provista de una cuchilla para mover tierra, rocas y otros materiales a distancias cortas. Revisa el funcionamiento del tractor y operando controles procede a mover tierra, desmontar, excavar canales, nivelar terrenos y obras semejantes en la construcción de aeropuertos, casinos, sistemas de riego, urbanizaciones, construcciones de bordos, demoliciones de edificios y trabajos similares. Puede realizar pequeñas reparaciones a la máquina o reportarla para mantenimiento y reparación.

5. CAJERO(A) DE MAQUINA REGISTRADORA

Es el trabajador que mediante la operación de una máquina registradora, cobra a los clientes las cantidades amparadas por las notas respectivas o marcadas en las mercancías, entregando al cliente la copia de la

nota de venta o la tira de la registradora. Al iniciar su labor recibe un fondo de moneda fraccionaria para dar cambio y al terminar hace el corte de caja y repone el fondo que recibió

6. CAJISTA DE IMPRENTA

Es el trabajador que compone tipos a mano para la impresión tipográfica de textos, ilustraciones y dibujos. Determina y hace la distribución de las líneas y el tipo que han de emplearse, mide y coloca los tipos en el componedor y los ajusta, pasa las líneas a la volanta y las sujeta adecuadamente; saca las pruebas y hace las correcciones necesarias.

7. CANTINERO

Es el trabajador que prepara y sirve bebidas alcohólicas en bares, cantinas, restaurantes, hoteles y establecimientos similares, a petición de los meseros o directamente a clientes en la barra. Mezcla adecuadamente los diversos ingredientes para preparar bebidas corrientes o especiales, sirve cocteles o bebidas sin mezcla. Lleva al día la dotación de bebidas y otros artículos necesarios. Cuida del lavado y secado de los vasos, copas y demás recipientes.

8. CARPINTERO DE OBRA NEGRA

Es el trabajador que construye estructuras de madera como tarimas, cimbras, andamios y otras para ser utilizadas en la construcción. Hace cajones para el colado de cimentaciones, castillos, dadas, trabes; coloca puntales y refuerza las estructuras de madera para que resistan el peso y la presión del concreto durante su fraguado. Si el caso lo requiere puede utilizar otro tipo de materiales.

9. CARPINTERO

Es el trabajador que fabrica o repara muebles y otros artículos similares. Determina la cantidad y tipo de madera requerida, la prepara, desplanta, marca, corta y labra las partes del artículo que se va a fabricar o reparar; arma y pega las piezas y les da el acabado debido. Monta piezas con partes prefabricadas; instala muebles, herrajes y recubre los artículos ya armados. Se auxilia de herramientas propias del oficio. Ocasionalmente hace presupuestos o se vale de planos y diseños.

10. CEPILLADORA

Es el trabajador que opera una máquina para el cepillado de piezas metálicas. Pone a funcionar la máquina y la ajusta según las necesidades de corte cepillado o adelgazado; mide la pieza, la fija con palanca

o volante, selecciona la herramienta apropiada y realiza el maquinado.

11. COCINERO(A) EN RESTAURANTES Y FONDAS

Es el trabajador que prepara, cocina y condimenta alimentos en establecimientos dedicados a su preparación y venta. Ordena los ingredientes a los abastecedores o los toma de la provisión existente; elabora los platillos del menú que le son solicitados, vigila la limpieza de vajillas y utensilios. Supervisa ayudantes. Se auxilia de utilería propia del oficio.

12. COLCHONES

Es el trabajador que confecciona o repara colchones a mano o a máquina en establecimientos dedicados a esta actividad. Coloca y adapta resortes al tambor, llena la funda de los materiales correspondientes, distribuye adecuadamente el relleno para darle al colchón la forma requerida; marca los puntos para pegar botones opuestos, cose la abertura y los ribetea.

13. COLOCADOR DE MOSAICOS Y AZULEJOS

Es el trabajador que coloca mosaico, azulejo, loseta y materiales similares, usados en la construcción y decoración de casas y edificios. Selecciona, prepara y corta los materiales que va a colocar, combina las piezas y las dispone según los diseños a lograr; prepara la superficie con los materiales requeridos y coloca las piezas. Retoca, rellena juntas, limpia, pule y acaba las superficies. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

14. CONTADOR, AYUDANTE DE

Es el trabajador que efectúa operaciones de contabilidad bajo la supervisión de un contador. Registra las transacciones financieras de la empresa en los libros diario y mayor; verifica y clasifica pagos, cobranzas, ventas, cheques, letras, pagarés, facturas, compras, depreciaciones, cálculo de impuestos, costos, nóminas y otros documentos contables; elabora pólizas, ayuda al levantamiento de inventarios y a la elaboración de las declaraciones finales para pago de impuestos. Puede auxiliarse de máquinas electromecánicas, tabuladoras o de contabilidad.

15. CONSTRUCCION DE EDIFICIOS Y CASAS HABITACION YESERO EN

Es el trabajador que realiza el acabado de muros, techos y columnas, aplicando a éstos una capa de yeso y recubriendo también, con el mismo material, plafones, divisiones y entrepaños. Prepara el yeso y la superficie

y lo aplica hasta lograr el acabado requerido. Puede utilizar para llevar a cabo su trabajo, andamios y estructuras semipermanentes de madera o de otros tipos de materiales.

16. CONSTRUCCION, FIERRERO EN

Es el trabajador que corta, dobla, da forma, coloca y amarra varillas, alambroón y alambres en una construcción, de acuerdo con dibujos, planos o indicaciones al respecto. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

17. CORTADOR EN TALLERES Y FABRICAS DE MANUFACTURA DE CALZADO

Es el trabajador que corta a mano o a máquina pieles de todas clases u otros materiales para calzado. Selecciona las partes del material que no tienen defectos, las extiende sobre la mesa o tablero y después lo corta a máquina o bien a mano. Cuando el cortado es a máquina cuida de su lubricación y la reporta para su mantenimiento.

18. COSTURERO(A) EN CONFECCION DE ROPA

Es el trabajador que confecciona prendas o ejecuta procesos a máquina con el material proporcionado por el patrón en su taller o fábrica. El trabajador puede prescindir del uso de máquinas cuando los productos son confeccionados parcial o totalmente a mano. Así mismo, ajusta, lubrica y cuida el correcto funcionamiento de la máquina, y la reporta para mantenimiento o reparación. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

19. COSTURERO(A) EN CONFECCION DE ROPA EN TRABAJO A DOMICILIO

Es el trabajador a quien se le entrega material habilitado para realizar costura a domicilio. Efectúa la costura a domicilio, a máquina o a mano, según lo disponga la orden de trabajo respectiva y entrega al patrón las prendas confeccionadas. Como se trata de trabajo a domicilio que se remunera por unidad de obra las tarifas serán tales que un trabajador normal en condiciones de trabajo también normales, obtenga en ocho horas de labor, por lo menos, el salario mínimo profesional vigente, la proporción correspondiente al séptimo día y demás prestaciones legales.

20. CHOFER ACOMODADOR DE AUTOMOVILES

Es el trabajador que realiza labores de recepción, acomodo y entrega de vehículos en estacionamiento público de automóviles. Recibe el vehículo colocándole una parte de la contraseña, lo estaciona en el lugar

indicado, al retornar el cliente entrega el vehículo recogiendo la contraseña. Este trabajador necesita la licencia de automovilista.

21. CHOFER DE CAMION DE CARGA EN GENERAL

Es el trabajador que opera un camión para el transporte de carga en general. Verifica el funcionamiento del vehículo y lo conduce hasta el lugar donde recoge la carga, opera el camión hasta su destino, donde vigila la entrega correcta de la carga, presenta la documentación que la ampara y en su caso cobra el importe del flete y/o de la mercancía. Este trabajador deberá tener el tipo de licencia que requieran las disposiciones legales vigentes en la zona correspondiente, que lo acrediten como calificado para conducir esta clase de vehículo. Puede realizar pequeñas reparaciones al vehículo, reportarlo y/o conducirlo al taller mecánico para su reparación.

22. CHOFER DE CAMIONETA DE CARGA EN GENERAL

Es el trabajador que opera una camioneta para el transporte de carga en general. Verifica el funcionamiento del vehículo y lo conduce hasta el lugar donde recoge la carga, opera la camioneta hasta su destino donde vigila la entrega de la carga, presenta la documentación que la ampara y en su caso cobra el importe del flete y/o de la mercancía. Este trabajador deberá tener el tipo de licencia que requieran las disposiciones legales vigentes en la zona correspondiente, que lo acrediten como calificado para conducir esta clase de vehículo. Puede realizar pequeñas reparaciones a su vehículo, reportarlo y/o conducirlo al taller mecánico para su reparación.

23. CHOFER OPERADOR DE VEHICULOS CON GRUA

Es el trabajador que maneja y opera grúas móviles, camión grúa o grúa sobre orugas, para auxilio de vehículos o para tareas que requieran su intervención. Coloca el vehículo y objeto a levantar en la posición adecuada y valiéndose de grúa de operación manual o impulsada, engancha el objeto o vehículo como más le convenga colocando el material de amortiguamiento necesario, hace el transporte hasta el lugar indicado, repite la operación cuantas veces sea necesario.

24. DRAGA

Es el trabajador que opera una draga para realizar excavaciones en la construcción de colectores pluviales, canales en sistemas de riego, obras portuarias y otras labores similares. Revisa el funcionamiento de

la draga, acciona controles y procede a excavar, carga material pesado, demuele edificios, coloca estructuras metálicas, según el trabajo por realizar. Puede efectuar pequeñas reparaciones a los motores o a la grúa de que esta provista la draga o bien reportarla para mantenimiento y reparación.

25. EBANISTA EN FABRICACION Y REPARACION DE MUEBLES

Es el trabajador que fabrica y repara muebles de madera. Toma las medidas requeridas, efectúa los cortes precisos y labra la madera, realiza el acabado final y coloca herrajes. Se auxilia de herramientas propias del oficio. Puede interpretar dibujos, planos y especificaciones.

26. ELECTRICISTA

Es el trabajador que instala, repara o modifica instalaciones eléctricas. Reemplaza fusibles e interruptores monofásicos y trifásicos, substituye cables de la instalación; conecta o cambia tableros de distribución de cargas o sus elementos. Ranura muros y entuba; distribuye conforme a planos salidas de centros, apagadores y contactos. Substituye e instala lámparas, equipos de ventilación y calefacción. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

27. ELECTRICISTA EN LA REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES

Es el trabajador que localiza y corrige fallas del sistema eléctrico de automóviles y camiones. Repara o substituye y monta conductores del sistema eléctrico, acumulador, marcha, generador o alternador, regulador, bobina de ignición, distribuidor, sistema de luces, bobinas e interruptores de encendido. Revisa, limpia y carga baterías; supervisa ayudantes. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

28. ELECTRICISTA REPARADOR DE MOTORES Y/O GENERADORES

Es el trabajador que repara motores y generadores. Localiza los desperfectos, cambia conexiones, baleros, cnumaceras, o el embobinado; retira las bobinas dañadas y las repone. Hace pruebas y verifica su correcto funcionamiento. Se auxilia de Herramientas propias del oficio. En su caso, supervisa labores del ayudante.

29. EMPLEADO DE GONDOLA, ANAQUEL O SECCION

Es el trabajador que atiende a una góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio. Recibe la mercancía del almacén para su clasificación y acomodo en los anaqueles; pone etiquetas, marca precios, reporta faltantes y mantiene la góndola, anaquel o sección

ordenada. Cuando es requerido orienta y ayuda al cliente a seleccionar la mercancía, les indica donde se encuentran los probadores. En algunos casos hace la nota y la pasa a la caja para su cobro.

30. BODEGA Y/O ALMACEN

Es el trabajador que controla las entradas y salidas de materiales, productos, mercancías u otros artículos que se manejen en la bodega o el almacén del que es responsable. Vigila el orden de las mercancías en los casilleros. Supervisa o hace las entregas de las mismas mediante la documentación establecida; lleva registros, listas y archivos de los movimientos ejecutados diariamente; hace reportes, y relaciones de materiales faltantes. Puede formular pedidos.

31. ENFERMERO(A)

Es el trabajador que dispensa cuidados profesionales a enfermos, supervisa personal de enfermería y auxilia médicos en hospitales, clínicas, laboratorios u otros establecimientos de salud. Recibe pacientes, revisa y formula expedientes clínicos, ordena o administra medicamentos, toma signos vitales, inyecta, aplica el oxígeno, prepara pacientes para operaciones, ayuda en el quirófano y los atiende en la convalecencia. Asiste en partos, supervisa la cuna y vigila la correcta administración de medicinas y alimentos a los niños. Supervisa la sala y distribuye el trabajo entre auxiliares de enfermería. Generalmente es jefe de enfermeros(as) auxiliares.

32. ENFERMERIA, AUXILIAR PRACTICO DE

Es el trabajador que dispensa cuidados simples de asistencia a enfermos en hospitales, clínicas, laboratorios y otros establecimientos similares. Recibe pacientes y los registra; toma signos vitales, sangre y otras muestras; hace curaciones menores, aplica sondas, sueros, inyecta, premedica enfermos que van a ser operados; auxilia en operaciones, partos, cunas e incubadoras; alimenta y asea niños, limpia y esteriliza instrumental quirúrgico y otras labores de asepsia y atención a enfermos. Puede administrar medicinas y vigilar la periodicidad en que deben aplicarse. Desempeña su trabajo bajo vigilancia de un médico o enfermera titulada.

33. FERRETERÍAS Y TLAPALERÍAS

Es el trabajador que atiende y suministra al público mercancías propias del ramo en comercios al por menor. Se informa de la mercancía que desea el cliente, la busca y se la presenta, en caso de no contar con ella

sugiere alguna semejante ; le informa el precio, hace la nota de venta y eventualmente cobra; envuelve el artículo o lo hace despachar al cliente. Reporta mercancía faltante, acomoda la que llega conforme a catálogos de especificación o precios. Ayuda, cuando es necesario, al levantamiento de inventarios.

34. FOGONERO

Es el trabajador que se encarga del funcionamiento y operación de una o varias calderas para el suministro de agua caliente y vapor. Acciona las válvulas para dar al agua su correcto nivel; alimenta la caldera con el combustible requerido, la enciende, cuida que la temperatura y presión del agua y vapor sean las adecuadas, vigila su correcto funcionamiento y la purga cuando es necesario.

35. GASOLINERO

Es el trabajador que atiende al público en una gasolinería. Inicia su turno recibiendo por inventario los artículos que se expenden. Suministra gasolina, aceites, aditivos y otros artículos; cobra por ellos y al finalizar su turno entrega por inventario aquellos artículos que no se expendieron, así como el importe de las ventas.

36. HERRERO

Es el trabajador que fabrica o repara puertas, ventanas, cancelas, barandales, escaleras y otras piezas utilizadas en la construcción, según especificaciones de planos, dibujos o diseños. Elige el material adecuado, toma las medidas requeridas, lo corta en frío o en caliente y le da la forma deseada; taladra, une las partes, coloca herrería, pule y aplica anticorrosivo. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

37. HOJALATERO

Es el trabajador que repara o reemplaza piezas de carrocería en automóviles, camiones y otros vehículos. Da forma a la lamina martillándola y doblándola en frío o en caliente; taladra agujeros para los remaches o pernos y une las piezas con soldadura. Se auxilia de herramientas propias del oficio. En su caso supervisa las labores del ayudante si lo hubiera.

38. HORNERO

Es el trabajador que opera un horno para fundir metales. Prepara y enciende el horno, lo carga o hace que lo carguen de metal, comprueba que tenga la temperatura adecuada, según el tipo de metal a fundir; una vez que los metales están en estado de fusión procede en la

forma requerida a su vaciado. Prepara el horno para la próxima operación. Se auxilia en su trabajo de uno o más ayudantes.

39. JOYERO-PLATERO

Es el trabajador que fabrica y repara las joyas y artículos de metales preciosos. Selecciona, limpia y engasta piedras preciosas y decorativas según el diseño o especificaciones que se le proporcionen; funde en metal o aleación y lo vierte en el molde; da a las piezas la forma y acabado requerido. Se auxilia de herramientas propias del oficio. Puede grabar inscripciones y motivos decorativos.

40. JOYERO-PLATERO EN TRABAJO A DOMICILIO

Es el trabajador a quien se le entregan los materiales necesarios para que en su domicilio manufacture, repare o limpie, artículos de metales preciosos, o seleccione y engaste piedras finas o decorativas. Se auxilia de herramientas propias del oficio. Como se trata de trabajo a domicilio, que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales que un trabajador normal en condiciones de trabajo también normales, en ocho horas de labor, obtenga por lo menos el salario mínimo profesional vigente, la proporción correspondiente al séptimo día y demás prestaciones legales.

41. LABORATORIOS

Es el trabajador que realiza tareas de mantenimiento y auxilio en laboratorios de análisis clínicos. Asea y mantiene en buen estado aparatos y utensilios del laboratorio; reporta descomposturas, toma nota de lecturas de aparatos y de reactivos; mide la temperatura, selecciona, pesa, mezcla y filtra las sustancias para la preparación de reactivos.

42. LINOTIPISTA

Es el trabajador que prepara y opera un linotipo. Recibe el o los escritos a copiar y las instrucciones para hacerlo. Realiza el trabajo, saca las matrices, manda sacar las pruebas y si hay errores los corrige.

43. LUBRICADOR DE AUTOMOVILES, CAMIONES

Es el trabajador que ejecuta labores de lubricación, limpieza y mantenimiento de las partes móviles de autos, camiones y otros vehículos de motor. Coloca el vehículo en la fosa o rampa fija o hidráulica; lava motor y chasis; revisa los niveles de aceite del cárter, caja de velocidades, diferencial y líquido de frenos reponiendo el faltante o cambiándolo, según las indica-

ciones recibidas; lubrica las partes provistas de grasas..Se auxilia de herramientas propias del oficio.

44. MAESTRO

Es el trabajador que imparte clases en instituciones particulares de enseñanza. Prepara sus clases, asiste al lugar de su trabajo a un horario fijo, controla la asistencia y disciplina de sus alumnos, efectúa las evaluaciones o exámenes periódicamente y hace los reportes necesarios.

45. MANEJADOR DE GALLINEROS

Es el trabajador que realiza labores de cría y atención de aves en gallineros. Alimenta las aves, espere desinfectantes, administra vacunas, lleva registros de alimentación y producción. Puede encargarse de las operaciones de incubación, clasificación y despacho de huevo y aves.

46. MAQUINARIA AGRICOLA

Es el trabajador que opera uno o varios tipos de máquinas para labores agrícolas como tractores, trilladoras y cosechadoras combinadas. Revisa la máquina y comprueba su correcto funcionamiento, selecciona y adapta los implementos que vaya a utilizar, la conduce al lugar donde deba realizar el trabajo, que puede consistir en destroncar, rastrear, chapear, nivelar terrenos, barbechar, sembrar, cosechar, empacar, trillar, embalar, recolectar y otras operaciones similares. Cuida de la lubricación de la máquina e implementos que utiliza o las reporta para mantenimiento y reparación.

47. MAQUINAS DE FUNDICION

Es el trabajador que opera una máquina de fundición a presión para producir piezas metálicas. Comprueba el funcionamiento de la máquina, la alimenta de los materiales necesarios, sujeta los moldes, controla temperatura del horno y de los moldes hasta obtener la fusión del metal. En su caso, cuida de la lubricación y mantenimiento de la máquina.

48. MAQUINAS DE TROQUELADO

Es el trabajador que realiza labores de troquelado a máquina de metales diversos. Coloca el metal y lo sujeta, oprime el pedal u opera una palanca para hacer bajar el luxilio y repite esta operación cuantas veces sea necesario. Cuida de la máquina y la reporta para mantenimiento y reparación.

49. MAQUINAS PARA MADERA

Es el trabajador que opera máquinas para trabajar la madera, entre otras; sierra circular, sierra

cinta, cepillo, torno rauter, escopleadora, machimbradora, trompo, canteadora, perforadora y pulidora. Instala los accesorios de seguridad necesarios para cada operación, ajusta la máquina y procede a cortar, orillar, prensar, pegar, pulir, obtener chapa fina y otras labores semejantes. En su caso, puede encargarse de limpiar, lubricar, afilar las sierras y efectuar reparaciones simples.

50. MAQUINAS PARA MOLDEAR PLASTICO

Es el trabajador que opera una máquina para moldear plástico. Pone a funcionar la máquina, la alimenta de los materiales requeridos, hace pruebas si es necesario y realiza el moldeado. Extrae del molde el producto acabado y quita rebabas. Puede encargarse de limpiar la máquina y reportarla para su mantenimiento.

51. MECANICO PRESADOR

Es el trabajador que opera una máquina fresadora para trabajar metales. Con base en planos, diseños o dibujos y muestras, selecciona los materiales y herramientas adecuadas, coloca el material en la fresadora y procede a su corte en la forma indicada. Terminado el fresado verifica las especificaciones. Cuida de la lubricación de la máquina y la reporta para mantenimiento.

52. MECANICO RECTIFICADOR

Es el trabajador que opera una máquina para el rectificado de piezas de metal. Nivelada, centra la pieza en la máquina, toma las medidas exactas para determinar el corte, escoge la medida y procede al rectificado. Al terminar verifica las especificaciones y si es necesario, pule las superficies hasta obtener el acabado requerido. Cuida de la lubricación de la máquina y la reporta para mantenimiento.

53. MECANICO EN REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES

Es el trabajador que repara las partes mecánicas de automóviles, camiones y otros vehículos de motor. Examina la naturaleza de los desperfectos, ajusta motores, los afina, arregla sistemas de transmisión, caja de velocidades, embrague, frenos, suspensión, dirección o cualquier otra parte del mecanismo. Verifica el resultado final de las composuras. Se auxilia de herramientas propias del oficio. En su caso, supervisa ayudantes.

54. MECANICO TORNERO

Es el trabajador que opera un torno mecánico para trabajar metales. Con base en planos, diseños o las

muestras, selecciona los materiales y herramientas adecuadas, coloca la pieza en el torno y procede a su correcto labrado o corte. Terminado el maquinado verifica las especificaciones. Cuida de la lubricación de la máquina y la reporta para mantenimiento.

55. MECANOGRÁFO(A)

Es el trabajador que reproduce a máquina con ortografía y limpieza escritos, impresos o grabaciones. Transmite a máquina cartas, escritos y otro tipo de documentos. Maneja su archivo, lleva registros y puede realizar otras labores simples de oficina. Este trabajador deberá escribir a un ritmo de 235 golpes por minuto.

56. MOLDERO EN FUNDICIÓN DE METALES

Es el trabajador que hace moldes de arena para la fundición de metales. Recibe los modelos y corazones de las piezas a moldear, llena con arena las cajas o adoberas, coloca los modelos en la arena y les da la forma adecuada dejando los agujeros para las coladas con sus salidas de aire, cierra las cajas después de colocar los corazones, dejándolas listas para recibir el metal fundido. Saca las piezas para su acabado final. Se auxilia en su trabajo de uno o más ayudantes.

57. MONTADOR DE CALZADO

Es el trabajador que prepara y monta las piezas de la parte superior del calzado. Monta el corte sobre la norma donde pega una plantilla, coloca el contrahornte entre el forro y la piel exterior del zapato, inserta el soporte protector y hace el montaje de los entranques, el talón y la punta recortando y uniendo el zapato. Cuida de la lubricación de la máquina y la reporta para mantenimiento.

58. MOTORISTA DE BARCOS

Es el trabajador que bajo la supervisión de los oficiales de máquinas, ayuda a la operación y servicio de mantenimiento de las máquinas y aparatos auxiliares en buques, barcos y embarcaciones similares. Asiste en la operación, lubricación y reparación de los equipos y aparatos del departamento de máquinas. Ayuda a operar las calderas auxiliares y a realizar trabajos de conservación de la maquinaria en general.

59. NIQUELADO Y CROMADO

Es el trabajador que recubre por electrólisis artículos y piezas de metal, con una capa de níquel o cromo. Limpia los artículos a mano o por medio de una pulidora mecánica; los sumerge en una solución de

productos químicos y agua, inmerge y cuelga el metal sujeto a revestimiento; calcula la corriente eléctrica necesaria y el tiempo requerido para el recubrimiento, y por último lo sujeta al tratamiento de secado.

60. PEINADOR(A) Y MANICURISTA

Es el trabajador que realiza labores de corte, teñido, peinado y arreglo del cabello, da manicure y lleva a cabo otras tareas de cultura de belleza.

61. PERFORISTA

Es el trabajador que utilizando una pistola de aire hace las barrenaciones para dinamitar roca fija, terrenos o demoliciones de edificios. Revisa el funcionamiento de la pistola de aire y procede a barrenar según las instrucciones recibidas y en el lugar indicado. Verifica la profundidad y dimensión del barrenado y si hay errores los corrige. Remueve asfalto y perfora barrenos para las construcciones de tuneles, carreteras, urbanizaciones, vías ferreas, presas u otras construcciones similares. Se encarga de la limpieza de la pistola de aire, la lava, engrasa y la guarda en el almacén.

62. PINTOR DE AUTOMOVILES Y CAMIONES

Es el trabajador que realiza el acabado, total o parcial, de pintura de automóviles, camiones y otros vehículos, repara la superficie, cubre molduras y cristales con papel, acondiciona o mezcla la pintura para lograr el tono deseado y la aplica cuantas veces sea necesario. Se auxilia de herramientas propias del oficio. Supervisa a los ayudantes en las labores de pulido y encerado.

63. PINTOR DE CASAS, EDIFICIOS Y CONSTRUCCIONES

Es el trabajador que aplica capas de pintura, barniz, laca o productos similares en interiores y en exteriores de casas, edificios y otro tipo de construcciones. Acondiciona previamente la superficie que va a pintar dejandola lista, lijándola o aplicando sellador o plaste, luego prepara la pintura, iguala tonos y pinta repitiendo esta operación las veces necesarias hasta que la aplicación sea uniforme. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

64. PLANCHADOR A MÁQUINA

Es el trabajador que plancha a máquina prendas de vestir, ropa y otros tejidos en tintorerías, lavanderías, hoteles, hospitales y establecimientos similares. Coloca apropiadamente la prenda en la mesa acolchonada en la máquina, baja la plancha sobre la pren-

da, acciona los pedales para regular la presión de salida del vapor y repite la operación hasta obtener un planchado correcto. Limpia y desmancha las prendas con forme a procedimientos establecidos. Puede lubricar y preparar la maquinaria para el siguiente turno o la re porta para mantenimiento.

65. PLOMERO

Es el trabajador que instala o repara tuberías, tinacos, enseres o accesorios sanitarios para servicio de agua, drenaje o gas. Sondea, destapa, corta, dobla, tarraja, suelda y conecta tubos y partes relacionadas con las instalaciones sanitarias y de gas. Hace cambios de las partes que lo requieran. Se auxilia de he rramientas propias del oficio.

66. PRENSA OFFSET MULTICOLOR

Es el trabajador que opera una o varias prensas automáticas o semiautomáticas para la impresión en off set multicolor. Prepara las placas y las monta, en tinta rodillos, regula la presión, caraga el papel, ha ce funcionar la prensa, saca pruebas, realiza el tiro final, verificando la calidad de la impresión y vi gi lando el correcto funcionamiento del equipo. Cuando la impresión deba hacerse en varios colores, repite la ope ración según el número de tintas. En su caso supervisa ayudantes.

67. PRENSISTA

Es el trabajador que prepara y opera diferentes clases de prensas para imprimir textos en un sólo co lor, ilustraciones, dibujos sobre papel y otros simi la res. Ajusta su prensa, recibe las formas, en rama, co lo ca papel, entinta y la pone a funcionar; saca las prue bas y realiza el tiro, vigila el correcto funcionamien to de la máquina, su lu bricación y mantenimiento.

68. RADIOTECNICO

Es el trabajador que localiza y repara las fallas en to cadiscos, televisores, radioreceptores, grabadoras y re productoras de cinta magnetofónica. Desmonta, repa ra o su stituye las piezas dañadas o defectuosas y ha ce las pruebas para verificar su correcto funcionamien to. Se auxilia de herramientas propias del oficio. En caso necesario instala y repara antenas de radiorecep-to res y televisores. Supervisa ayudantes.

69. RECAMARERO(A)

Es el tra oajador que realiza labores de limpieza y arreglo de habitaciones o dormitorios en hoteles y otros est aolecimientos de hospedaje. Asea la habitación

hace las camas y renueva las provisiones de la habitación.

70. RECEPCIONISTA

Es el trabajador que recibe a las personas que llegan a un establecimiento, se entera de lo que desea el visitante, le proporciona la información requerida, lo anuncia y conduce ante la persona indicada. Atiende las llamadas telefónicas, toma y pasa recados. Lleva registros de visitantes y normalmente tiene asignadas otras labores de oficina, tales como recibir la correspondencia, documentos a revisión y escribir a máquina. Puede realizar otras labores simples de oficina.

71. REFACCIONARIAS

Es el trabajador que atiende y suministra al público refacciones de automóviles y camiones en establecimientos dedicados a esta actividad. Se entera de la pieza deseada, la localiza por su número en el catálogo de partes, la toma del anaquel correspondiente para entregarla al cliente, hace la nota y algunas veces cobra. Lleva el control de las refacciones que vende e informa de los faltantes. Ayuda en el levantamiento de inventarios.

72. REPARADOR DE APARATOS ELECTRICOS PARA EL HOGAR

Es el trabajador que realiza labores de localización y reparación de las partes defectuosas de las unidades. Desmonta el aparato, repara o sustituye las piezas dañadas, gastadas o rotas, lo arma y comprueba su correcto funcionamiento. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

73. REPORTERO(A) EN Prensa DIARIA IMPRESA

Es el trabajador que obtiene información de interés general sobre eventos o temas de actualidad a través de la observación de los hechos, de entrevistas a personas vinculadas con los mismos, o a personas de interés para la comunidad. Esta información la ordena, estructura y transmite de manera clara y expedita a la empresa periodística para su revisión y, en su caso, redacción definitiva y publicación. En ocasiones el trabajador es el encargado de laborar la redacción misma de la nota. El reportero requiere de estar informado sobre los eventos o temas de su trabajo para darles seguimiento. En la captura de información puede auxiliarse de grabadoras, taquígrafía o notas y la transmisión la realiza a través de muy distintos medios, que incluyen desde la mecanografía y presentación directa de la nota hasta su envío por medio telefónico, telegráfico,

télex o telefax.

74. REPORTERO(A) GRAFICO EN PRENSA DIARIA IMPRESA

Es el trabajador que acude a personas o eventos de interés general con el objeto de obtener negativos de fotografía para ilustrar sucesos y artículos de actualidad. Generalmente entrega al periódico el material fotográfico sin revelar acompañandolo de los datos de referencia con los nombres de los personajes o de los eventos que aparecen en los negativos. En ocasiones el trabajador revela e imprime las fotografías. Para su trabajo se auxilia de cámaras fotográficas y otros artículos propios de su profesión, y en ocasiones acompaña en su labor a un reportero, quien le sugiere o indica el género, estilo o ángulo de la fotografía deseada.

75. REPOSTERO O PASTELERO

Es el trabajador que elabora pan, como pastas, tartas, pasteles y otros productos de harina. Selecciona, pesa y mezcla los ingredientes a mano o a máquina, da forma a la masa, la coloca en hojas de lamina o moldes, los deja reposar y después los hornea, prepara las pastas para relleno y decoración con los ingredientes apropiados y adorna las piezas según se requiera. Se auxilia en su trabajo de uno o más ayudantes.

76. SASTRERIA

Es el trabajador a quien entregan los materiales necesarios para la confección o reparación de prendas de vestir en el ramo de la sastrería. Corta la tela y recibe los materiales habilitados de acuerdo a los moldes u órdenes de trabajo recibidas y procede a coserlas a mano o a máquina. Puede ejecutar otras labores tales como hilvanar y pegar botones. Como se trata de trabajo a domicilio, que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales que un trabajador normal en condiciones de trabajo también normales, en ocho horas de labor, obtenga por lo menos el salario mínimo profesional vigente, la proporción correspondiente al séptimo día y demás prestaciones legales.

77. SOLDADOR

Es el trabajador que suelda, une, rellena o corta piezas de metal. Se auxilia de máquinas eléctricas y de soplete de oxiacetileno, así como de electrodos y barras de soldadura de varios tipos. En ocasiones puede operar máquinas de arco sumergido, equipos de soldadura de argón, helio, nitrógeno u otros similares y hacer soldaduras sin material de aporte. Se auxilia de

herramientas propias del oficio.

78. TALABARTERO

Es el trabajador que fabrica o repara, total o parcialmente, a mano y/o a máquina, artículos de piel y cuero. Escoge el material, marca y corta las piezas, las arma, pega, remacha o cose, dándoles la forma y acabado requerido. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

79. TABLAJERO

Es el trabajador que destaza, corta, prepara, limpia, pesa y recibe la carne, misma que vende al público, carne de res, cerdo y otros animales, en establecimientos dedicados a esta actividad. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

80. TAPICERO DE AUTOMOVILES

Es el trabajador que instala o repara los revestimientos interiores de automóviles o camiones. Quita forros, repara o coloca enresortado nuevo, pone alambres, amarres, rellenos y grapas, forros de protección, cordones de vista o de remate, pasamanería y botones.

81. TAPICERO DE MUEBLES

Es el trabajador que repara o reemplaza el tapiz de muebles de todo tipo. Quita forros, repara en resortado o coloca uno nuevo, pone alambres, amarres o grapas, coloca rellenos, forros de protección en partes laterales y cojines, cordones de vista o de remate, botones y otros. Se auxilia de herramienta propia del oficio.

82. TAQUINECANOGRAFO(A) EN ESPAÑOL

Es el trabajador que toma dictados en taquigrafía que luego transcribe a máquina con fidelidad, ortografía y limpieza. Este trabajador debe tomar en taquigrafía un minuto de 70 palabras como mínimo y llenar los requisitos establecidos para el mecanógrafo(a).

83. TRABAJADOR(A) SOCIAL

Es el trabajador que estudia y sugiere soluciones a problemas de orden social y familiar. Realiza encuestas socioeconómicas para determinar problemas habitacionales y de desarrollo de la comunidad; orienta en problemas de nutrición, pedagogía infantil, rendimiento escolar y readaptación infantil a hogares sustitutos. Puede aconsejar sobre prevención de accidentes y orientar sobre servicios de casas de cuna. Este salario mínimo profesional cubre al trabajador(a) social a nivel técnico que estudio el plan de 3 años o el de 6 semestres después de la secundaria.

84. TRAXCAVO NEUMATICO

Es el trabajador que opera un traxcavo neumático y/o de oruga provisto de una cuchara para excavar, mover tierra, cargar materiales, nivelar terrenos en la industria de la construcción y actividades conexas. Revisa el funcionamiento de la máquina, la pone en marcha y procede a operarla moviendo los controles para cargar materiales, remover tierra, realizar excavaciones, desgastar cerros, montes, para la construcción de caminos, presas, obras portuarias, minas de arena y de carbón, aeropuertos y alimentación de materiales en plantas de agregados y fábricas de cemento. Puede realizar pequeñas reparaciones a la máquina y reportarla para mantenimiento.

85. VAQUERO ORDEÑADOR

Es el trabajador que realiza labores de cuidado y ordeña del ganado lechero. Alimenta el ganado, lo baña, aseá los establos, selecciona los animales para la ordeña, saca muestras de leche y después efectúa la ordeña a máquina. Limpia el material de ordeña y reporta los animales cuando les observe alguna lesión o enfermedad.

86. VELADOR

Es el trabajador que realiza labores de vigilancia durante la noche. Recorre las diferentes áreas del establecimiento anotando su paso en el reloj checador cuando lo hay, vigila al personal que entra y sale del establecimiento después de las horas de trabajo normal, cierra puertas y contesta llamadas telefónicas. Al terminar su jornada rinde un informe de las irregularidades observadas. En el desempeño de su función en el trabajo puede usar arma de fuego.

87. VENDEDOR DE PISO

Es el trabajador que vende aparatos de uso doméstico dentro de un establecimiento de comercio al por menor. Averigua la clase y calidad del aparato que el cliente desea, le ayuda a efectuar su elección proporcionándole datos sobre su funcionamiento, precio y recomendaciones sobre su uso. Proporciona información sobre otros productos similares y condiciones de venta a crédito. Toma los datos al comprador y vigila que se efectúen las remisiones respectivas.

88. ZAPATERO

Es el trabajador que repara y acondiciona el calzado, quita suelas y tacones, prepara las superficies y el material que adecua a la medida requerida.

h) PROPUESTA DE REGULACION

Como propuesta de regulación y en base a lo argüido en este trabajo de tesis, propongo que periódicamente se haga un análisis comparativo del índice nacional de precios al consumidor, es decir, lo que comprende la canasta básica, para determinar hasta que grado se ha devaluado el poder adquisitivo del salario, independientemente de la revisión de los contratos colectivos de trabajo, para que el resultado arrojado por este análisis obligue al incremento salarial de forma paralela al índice nacional de precios al consumidor.

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

1. La contraprestación a la que tiene derecho el trabajador, debe ser adecuada a la forma de su retribución -salario- que se le hace mensualmente.
2. La contraprestación a la que tiene derecho el trabajador por prestar sus servicios es injusta y no reúne los requisitos mínimos de su función
3. En el salario por unidad de obra no existe una justicia jurídica, cuando que la ley en el artículo 85 de la legislación laboral establece que la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado en total el monto del salario mínimo, por lo menos, siendo en ocasiones exagerado el trabajo en este tipo de contrato, adecuándose el patrón a lo que la ley establece.
4. El salario por comisión practicamente significa un contrato de adhesión, sin importar el trabajo realizado, simplemente el carácter unilateral de este contrato, tipifica requisitos que en ocasiones no se cumplen, por lo difícil, complicado de este tipo de trabajo, independientemente de los resultados obtenidos por el comisionista.
5. La explotación laboral no siempre redundan en beneficios prácticos para éste sector de la población, esto ocurre en el salario a precio alzado, en el cual, el trabajador se ve obligado, forzado, a colaborar más con el mismo salario, en virtud de las características que presenta este tipo de contrato laboral.
6. En el salario inmanejado, en éste tipo de contrato, con regularidad es violado el derecho del trabajador,

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ya que este contrato es adecuado, elaborado, por el patrón en su propio beneficio, esto es, a falta de regulación legal expresa al respecto, el empleador hace las cláusulas del contrato a su modo.

7. Con relación a la huelga, siempre el trabajador termina rendido a las condiciones y peticiones de la empresa; quedando de tal manera abrigado por los intereses del capital, esto es, un salario caído se pagará al injusto e incongruente 50% para que de esta manera no haya ganadores, ni perdedores, presunción que es falsa, ya que no es así, la injusticia recae en el trabajador.
8. Con relación a las prestaciones que comprende el salario, todas ellas traen consigo un extra realizado por el trabajador, un extra inherente que en ocasiones no es tomado en consideración por el empleador para determinarlo en la persona del empleado que da su máximo esfuerzo en su labor.
9. La habitación como prestación que comprende el salario debe ser un rubro de suma importancia para el buen desarrollo en el seno familiar y por ende de la sociedad. Esta prestación es de privilegiados.
10. El principio de igualdad del salario nos lleva a la reflexión; ya que la eficiencia de los trabajadores es calificada por el patrón en forma desbalanceada para beneficio de unos cuantos y en perjuicio de otros, debiéndose establecer medidas de vigilancia para esta anomalía.
11. Es vital el reconocimiento de la situación real en la que se encuentra inmerso el asalariado con el mínimo, por ser México un país desarrollado.

12. Todo el grupo de conquistas laborales no es suficiente para lograr una vida decorosa para este sector de la población económicamente activa.
13. La exención del impuesto sobre la renta a los trabajadores que obtengan hasta dos salarios mínimos debe seguir vigente y de manera permanente.
14. No se propugna en este trabajo por la excelencia situacional del asalariado minimizado, que de hecho y de derecho debería ser, sino por arrancar con fuerza el bienestar al que tiene derecho el trabajador, ya que su estoicismo va en decadencia.
15. Se debe conseguir y mantener la paz social en nuestro país, dando un mejor tratamiento a ciertos sectores de la población; ya que de no ser así, toda institución de tipo político y jurídico se mantiene estática, sin ese movimiento que la haga avanzar a su desarrollo, es decir, se deben adoptar medidas vanguardistas con relación al tema de esta tesis.

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

- 1.- JAVAZOS FLORES, BALTASAR
35 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Prillas 3a. edición, México, 1983.
- 2.- CODIGO CIVIL
Para el Distrito Federal
- 3.- COMISION DE SALARIOS MINIMOS
- 4.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
- 5.- DE LA CUEVA, MARIO
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Ed. Porrúa, 2a. edición, México, 1981.
- 6.- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION
- 7.- DICCIONARIO DE DERECHO
Rafael de Pina-Rafael de Pina Vara, Ed. Porrúa 15a. edición, México, 1980.
- 8.- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA
Real Academia Española, Ed. Espasa-Calpe, Madrid, 1970
- 9.- GOMEZ GRANILLO, MOISES
Teoría Económica, Ed. Esfinge 11a. edición, México 1983.
- 10.-HERNANDEZ LEON, MANUEL HUMBERTO
Sociología, Ed. Porrúa 13a. edición, México, 1981.
- 11.-LARIOS DIAZ, ENRIQUE
Jurisdicción y Entidades Indigenas, UNAM-III, 1991.
- 12.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO
- 13.-MOLINA ENRIQUEZ, ALVARO
Legislación Comparada y Teoría General de los Salarios Mínimos Legales, UNAM, 1980.
- 14.-MORENO, DANIEL
Derecho Constitucional Mexicano 6a. edición, Ed. Fax

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- México, 1981
- 15.-RIVA PALACIO, D. VICENTE
México a Través de los Siglos, Ed. Cumbre 17a.edición,
México, 1981.
- 16.-SANCHEZ MEDAL, RAMON
De los Contratos Civiles, Ed. Porrúa 6a. edición,
México, 1982.
- 17.-VALLAN, GEORGE C.
La Civilización Azteca, Ed. Fondo de Cultura Económica
2a. edición, México, 1955.
- 18.-ZAVALA, SILVIO
Fuentes para la Historia del Trabajo en Nueva España,
Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1940

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**