

SUELDOS Y SALARIOS VS EL COSTO DE LA VIDA.

Los que son compensados con sueldos, a cambio de la prestación de servicios profesionales. Son los denominados trabajadores de cuello blanco



Lo que perciben un salario por día laborado y son conocidos como trabajadores de cuello azul.

Elaborado por:
José Ferreyra González
Profesor de Economía
www.universidadsorjuanaines.com
jfgonzalez9aroba.com.mx

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. ANTECEDENTES
2. TEORIAS DE LOS SALARIOS
 - 2.1 TEORIAS CLÁSICAS
 - 2.2 TEORIAS MODERNAS
3. DIFERENCIA ENTRE SALARIO Y SUELDO
 - 3.1 DEFINICIONES
 - 3.2 RELACION DE SALARIO Y SUELDO CON LA CREACION DE VALOR.
4. LOS SALARIOS Y LOS SUELDOS; SU DETERMINACIÓN ACTUAL.
 - 4.1 SALARIOS MÍNIMOS
 - 4.2 SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES
5. OFERTA DE EMPLEO
 - 5.1 VACANTES PARA LA FUERZA DE TRABAJO SIMPLE
 - 5.2 VACANTES PARA FUERZA DE TRABAJO SEMICOMPLEJA
 - 5.3 VACANTES PARA NIVEL TÉCNICO
 - 5.4 VACANTES PARA FUERZA DE TRABAJO COMPLEJA
 - 5.5 LA CORRELACIÓN REAL
6. EL COSTO DE LA VIDA
 - 6.1 LO QUE VULGARMENTE SE TOMA COMO COSTO DE LA VIDA
 - 6.2 RETOMANDO EL COSTO DE LA VIDA REAL
7. CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.

Tema: Laboral Resumen

Debido a los bajos sueldo y los bajos salarios; el incremento en los precios que son los que influyen directamente en el agravamiento del costo de la vida, todas las familias mexicanas, desde el nivel medio hacia abajo, tienen que recurrir al ingreso colectivo, esto es, al ingreso del padre más el ingreso de la madre y el ingreso de los hijos, aunque estos últimos no necesariamente cuenten con la edad legal para el trabajo.

La lucha parece ser interminable, dado que siempre se tendrá que luchar por sobrevivir, procurando un ingreso si no suficiente para cubrir la canasta básica, si se debe buscar aquel que alcance para no morir de hambre y si el ingreso del jefe de familia no es suficiente, como lo ordena la Ley Federal del Trabajo, pues se recurre al trabajo familiar aunque sea inconstitucional.

El panorama no es del todo esperanzador, aun cuando se tenga en puerta la reforma laboral, porque de acuerdo a un panel de expertos, tal reforma no es sinónimo de generación de empleos, mucho menos de mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Palabras clave: Sueldo, Salario, Costo de la Vida, Canasta básica, Ingreso Individual, Ingreso Familiar.

Abstrac:

Because of low wages and low wages, the increase in prices that are directly influencing the escalation of cost of living, all Mexican families from the middle down, have to resort to collective income, this is, the parent's income over the mother's income and the income of the children, although these do not necessarily have the legal age to work.

The struggle seems endless, as always will struggle to survive, if not seeking an income sufficient to meet basic food, whether to find anyone who can to avoid starvation and if the income of the household head is not enough, as mandated by federal labor law because family labor is used even unconstitutional.

The picture is not entirely encouraging, even when taking into door labor reform, because according to a panel of experts, such reform is not synonymous with job creation, let alone improving working conditions.

Agradecimiento:

Le agradezco fehacientemente a un empleado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, espacio libramiento independendencia, por dejarse persuadir para que me proporcionara información de las vacantes en Morelia. Con esto estuve en condiciones de constatar la realidad.

INTRODUCCION

La inquietud de aclarar entre que es superior: el sueldo o el salario, sigue latente; se puede aceptar que es de acuerdo a la evolución y desarrollo del modo de producción que los incorporó como categorías económicas.

Durante el desarrollo de la presente investigación se pudo comprobar que para solventar el costo de la vida familiar, el sueldo o salario del jefe de familia no es suficiente, por lo que se debe recurrir al trabajo familiar. En cientos, miles y posiblemente en millones de casos, hay que incorporar los ingresos obtenidos por los niños, los jóvenes y las mujeres, a fin de sobrevivir, aunque no tan decorosamente como se quisiera.

Para evitar que se hable de bajos sueldos y bajos salarios, se han incorporado al análisis laboral, otras nuevas y modernas categorías económicas, como la compensación al trabajo realizado a favor de un patrón.

Se puede aceptar que hoy más que nunca dado el reforzamiento que ha tenido el modo de producción de producción capitalista; las compensaciones a trabajos de asalariados y a trabajos de empleados, se rigen por la ley de la oferta y la demanda. Los empleadores o demandantes de fuerza de trabajo aprovechan los niveles de desempleo para mantener bajas las compensaciones.

Este trabajo está fundamentado principalmente en el libro de Harry Braverman, Trabajo y Capital Monopolista, pensando que es uno de los autores, que se preocupa por las diferencias y rebasamiento que se han originado entre ambas formas de pago a los tipos de trabajo.

Tratando de aclarar si acaso se han dado cambios en el tratamiento teórico de los salarios, se realizó la confrontación de las teorías clásicas con las teorías modernas del salario; llegando a observar que el modo de producción capitalista, caben todas las posibilidades de explotación de la fuerza de trabajo.

En el tema tres, se establece la diferencia entre salario y sueldo; tanto por definición tanto por el grupo social que percibe cada tipo de compensación; pero la distinción más importante es la relacionada con

la creación de valor, donde quedó demostrado que el trabajador de cuello azul es el que incorpora y genera valor, mientras que el trabajador de cuello blanco, solamente participa en la realización del valor pero no lo genera.

La forma de compensación de ambos tipos de trabajo, se da mediante la cuota más popular denominada “salario mínimo general” y “salario mínimo profesional” aunque desafortunadamente se llegó a comprobar a comprobar que los primeros son de risa por que no cubren ni un desayuno decoroso y los segundos son aplicables solamente a los oficios. La prestación o venta de servicios profesionales, queda fuera de la ley; o bien expuesta al mejor postor o como ya se dijo supeditada a las fuerzas del mercado. Se insiste en la existencia de un grande segmento de empleados, cuya capacitación va de técnico a profesional; pues existen los tipos de salarios ya citados, además de lo “salarios máximos” que a opinión de esta investigación deberían llamarlos por su verdadero nombre, esto es, “sueldos máximos” cuya ley surge debido a la voracidad de muchos funcionarios públicos que querían tener una compensación por arriba de lo que percibe el Presidente de la República, en ese momento, Felipe Calderón Hinojosa. Pero para los profesionistas que aspiran a un sueldo decoroso, no hay una ley que diga cuanto deben de percibir, ni una comisión de sueldos como en el caso de la comisión de salarios mínimos, que diga por lo menos una vez al año, cuanto debe incrementarse el sueldo.

Con la finalidad de contar con información de primera mano, relacionada con la oferta de trabajo y las compensaciones que se ofrecen; se tuvo un acercamiento con uno de los puntos de captación de vacantes, establecidos exprofeso por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de este análisis se confirmó que efectivamente para un porcentaje considerable de hogares, solamente el ingreso familiar medio cubre el costo de la vida.

1. ANTECEDENTES

Para el análisis de los sueldos y salarios con relación al costo de la vida, se parte de tres importantes afirmaciones:

1. Los sueldos y los salarios en Morelia, Mich., México, son inferiores al costo de la vida
2. El complemento al costo de la vida se encuentra en el trabajo familiar
3. El mercado laboral, es el mercado donde se realiza la compra-venta de una de las mercancías especiales del modo de producción capitalista, “la fuerza de trabajo”.

Bueno, es importante reparar en un aspecto de las nuevas teorías de la Administración de Personal, donde ya no se habla de salarios y sueldos, sino de compensaciones.

Es cierto que ambos se pueden considerar como compensaciones al trabajo realizado y cuyo producto de ese trabajo le corresponde en propiedad a un patrón.

En el documento “Salarios, Incentivos Económicos y Beneficios” de Florentín Jorge Fernando, Narváez Andrés Omarcio y otros; se afirma que¹

“el salario es toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo”

Se puede entender que sueldos y salarios, son retribuciones a los servicios prestados con el trabajo del empleado o del obrero. En el mismo documento arriba anotado se hace una diferenciación entre salario y sueldo, diciendo²

“el salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente, se aplica mas bien a trabajos manuales o de taller”

“el sueldo se paga por mes o por quincena ya sea por trabajos Intelectuales, Administrativos, de Supervisión o de Oficina”

Tanto el sueldo como el salario, se rigen por la ley de la oferta y la demanda de trabajo, bueno aunque la Ley Federal de Trabajo en México en su capítulo segundo establece³

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”

En cuanto a que no es un artículo de comercio, ya les falló a nuestros constitucionalistas y legisladores reformistas, porque cuando un hombre se acerca a ofrecer sus capacidades para realizar un trabajo; lo que está haciendo es vender su fuerza de trabajo. Mejor se debe aceptar que todo hombre o mujer en edad de trabajo, acude al mercado laboral, para vender o comerciar su capacidad de desarrollar algún tipo de trabajo.

Por otro lado, si lo que se busca es establecer condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia; esto significa que solo el jefe de familia, hombre o mujer es el que debe vender su fuerza de trabajo. Entonces el sueldo, el salario o la compensación deberá ser lo suficientemente decoroso (a), para cubrir las necesidades básicas y suntuarias que comprende el llamado costo de la vida.

Volviendo al comercio de trabajo, hay que insistir que el trabajo además de ser un derecho es a la vez una mercancía de la cual solamente su dueño tiene el derecho de venderla. Sin embargo, hay quienes afirman que no compran fuerza de trabajo sino que ocupan obreros o empleados para que les realicen un trabajo. Como comenta Harry Braverman⁴

“Solamente alguien que es el dueño del trabajo de los otros, confundirá fuerza de trabajo con algún otro agente para realizar una tarea, porque para el vapor, el caballo, el agua o el músculo humano que da vuelta a su molino son consideradas como equivalentes como “factores de producción”

Hay que aclararle a Braverman, que la fuerza de trabajo es uno de los factores de la producción, que junto con el capital, la tierra (todos los recursos naturales) y la tecnología conforman la función de producción.

Como todos los otros factores de la producción, también la fuerza de trabajo es comprada por el empresario o patrón, esto es, compra espacios (terrenos) materias primas, maquinaria y herramientas, cuenta con capital financiero y dedica capital monetario para cubrir las necesidades de fuerza de trabajo, esto es, la compra de fuerza de trabajo.

De repente se encuentra uno con afirmaciones como: la compra – venta de fuerza de trabajo ha existido desde la antigüedad, pero esto no resulta del todo cierto, porque el mundo antiguo que comprende el periodo del esclavismo; en este lapso el trabajador no era dueño de su persona por lo que no podía vender lo que no le pertenecía; durante la servidumbre, la relación social no era precisamente de trabajo asalariado.

El trabajo asalariado aparece como categoría con el capitalismo, como dice más adelante Braverman⁵

“Lo que el trabajador vende y lo que el patrón compra, no es una cantidad convenida de trabajo, sino la fuerza de trabajo durante un periodo de tiempo convenido”

Lo que si queda claro, es que lo que se encuentra en el mercado laboral es oferta de trabajo y demanda de fuerza de trabajo, pudiendo ser esta simple o compleja; la primera se vende por un salario y la segunda por un sueldo.

Esta primera distinción entre fuerza de trabajo simple y fuerza de trabajo compleja corresponde a otra nueva modalidad de la división social del trabajo como un derivado del carácter específico del trabajo humano.

Para los que insisten en que el hombre es otro animal más sobre la tierra, se puede aclarar que el hombre tiene esta característica que no tiene el animal, porque como explica al respecto Braverman⁶

“Un animal forma cosas de acuerdo con el nivel y la necesidad de la especie a que pertenece, mientras que el hombre sabe como producir de acuerdo con el nivel de cada especie”

“La araña teje, el oso pesca, el pájaro carpintero agujera para construir su casa, pero el ser humano es simultáneamente tejedor, pescador, constructor y miles de otras cosas”

De ahí que tenga que dividirse el trabajo en diferentes tipos de oficios, actividades, sectores y grupos. Estableciéndose así una diferenciación tanto en las compensaciones como en las formas de presentación y comportamiento.

2. TEORIAS DE LOS SALARIOS

Se considera conveniente realizar un breve análisis de las formas en que según algunos teóricos se determinan los salarios, insistiendo en que se entenderán como la compensación al trabajo realizado. Esta compensación puede darse para el obrero en forma de salario o para el empleado en forma de sueldo. Desde luego, también incorpora a las diferentes prestaciones adicionales al salario y al sueldo.

2.1 TEORIAS CLÁSICAS

Por costumbre más que por método, se habla de las teorías clásicas y de sus representantes.

Lo más interesante de este problema es que las diferentes formas que los clásicos afirman que se determina el salario son practicadas por los diferentes compradores de fuerza de trabajo.

Por ejemplo, John Stuart Mill dice⁷:

“la determinación del salario depende de la oferta y la demanda de mano de obra”.

Esto no se puede rechazar, dado que cuando apremia el trabajo se ofrece mejor pago sobre todo si se combina la demanda de fuerza de trabajo con la baja disponibilidad de mano de obra. Bueno, ya en nuestro mercado de trabajo mexicano, hace rato que esta posibilidad no se da, en cambio lo inverso, cuando el ejercito industrial de reserva (pidiéndole perdón a Marx por usar esta frase) aumenta, el salario se estanca o se deteriora. Un ejemplo: un grupo de trabajadores de cuello blanco que según comentarios desde el 2005, que tuvieron un aumento de \$3 por hora, hasta mediados del 2012, no han visto llegar ningún otro aumento y cuando alguno de ellos hace el comentario de la necesidad de que se incrementen sus percepciones, sabiendo que la parte patronal esta escuchando, obtiene como respuesta; - “lo que se les está pagando, es lo que la empresa puede pagar, si encuentran otra empresa donde les paguen mejor están en plena libertad de cambiarse, solamente les pido que me avisen con anticipación para tomar las medidas pertinentes -. Y culmina con la amenaza; este cajón de mi escritorio está lleno de solicitudes de gentes que buscan empleo”

Con lo explicado queda claro que las fuerzas del mercado; oferta y demanda interactúan para determinar la compensación por día o por hora.

Otro clásico como John Bates Clark, afirmó que la compensación se determina por la relación entre el trabajo y la productividad marginal del trabajo, esto es, la teoría subjetiva marginalista, misma que se ejemplifica de la siguiente manera:

Un obrero durante una jornada de trabajo de 8 horas; en 6 horas reproduce los elementos de la producción pero no se le remunera ese tiempo. Ese tiempo equivale a \$600.00

En las siguientes 2 horas, produce una cantidad inferior en un 20%/hora; logra la producción marginal que equivale a su salario = \$160.00

Otro ejemplo muy ilustrativo es el que se da diariamente en el servicio público de taxis en la ciudad de Morelia Michoacán, donde los choferes deben reunir la cuenta (cuota diaria) que les impone el concesionario que oscilan entre los \$500 y \$600 según la ruta, entregar la unidad con el tanque de gasolina lleno lo que logrará con \$300. Si la cuota es la más baja, ya se está hablando de \$800. Esto le lleva por lo menos 6 horas de trabajo por turno y durante las 2 horas restantes harán todo lo posible para juntar su compensación o salario. El rendimiento durante las horas en que reproducen los elementos de la inversión es de \$133.33 de tener suerte, conservando el mismo rendimiento su salario podría llegar a los \$266.66

La otra teoría clásica que aquí se aborda es la teoría marxista de la determinación del salario, que dice que el salario proviene del tiempo de trabajo necesario para reproducir la inversión en materias primas, el desgaste de maquinaria y herramientas, los ingresos del empresario y la compensación de la fuerza de trabajo.

Para esto, esta teoría divide la jornada de trabajo en trabajo necesario y trabajo excedente como lo ilustra el siguiente ejemplo:

- Producción de 104 piezas en una jornada de 6:30' horas.
- Inversión en materias primas \$4,000
- Desgaste de maquinaria \$20/hora=\$130/día
- Mano de obra; 8 trabajadores \$350 promedio =\$2,800
- Costos fijos: \$1,000 diarios
- Inversión total: \$7,930
- Tiempo empleado para producir 40 piezas 2:30' horas
- El costo de producción por pieza produciendo 40 piezas es de \$198.25, con lo que recupera los elementos de la inversión total, esto es, 40 X \$198.25 = \$7,930.00 (Tiempo de trabajo necesario)

- Si en 2.5 horas produce 40 piezas ¿Cuánto se produce en el tiempo restante? Mediante una regla de tres se obtiene la producción adicional de 64 piezas. El valor adicional generado es de \$12,688.00 esto es de trabajo excedente.

Acá pues se habla de explotación de la fuerza de trabajo, lo que no se había mencionado en ninguna de las otras formas o teorías. El tiempo de trabajo necesario es el que se le remunera al trabajador y el tiempo adicional es donde se genera riqueza, con la que se queda el patrón.

2.2 TEORIAS MODERNAS

Las teorías modernas del salario o bien de la compensación, también retoman la Ley del Mercado, esto es, la teoría del fondo de los salarios de John Stuart Mill, interpretada por Cobden⁸

“Los salarios suben siempre que dos o más patrones corran detrás de un obrero y bajan siempre que dos o más obreros corran tras de un patrón”

Lo cierto es que los patrones no necesitan correr detrás de ningún trabajador, sino que son los desempleados los que se amotinan visitando al patrón en su negocio buscando ser elegidos para él o los empleos que estén vacantes. Tal vez sea por eso que los salarios suben muy lentamente, si acaso una vez al año por orden gubernamental.

Vale la pena recordar entonces a las teorías antiguas del salario, dado que, casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos.

La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano santo Tomás de Aquino, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre.

Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social.

Esas supuestas consideraciones morales son las que aún esgrime la parte patronal, cuando afirma que ayuda a los trabajadores dándoles empleo, entiéndase bien “dándoles empleo” no comprándoles su fuerza de trabajo por debajo de su valor.

Adam Smith, afirmaba⁹:

“El salario debe ser el necesario para que el trabajador y su familia subsistan”

Hablar del salario justo, debería significar la satisfacción de todas las necesidades del trabajador, no solo parte de ellas. Esto es, no determinarlo por el salario de subsistencia que proponía Smith. Sin embargo, ese salario justo al parecer no todo empresario está dispuesto a ofrecerlo porque como compensación a la fuerza de trabajo y dado que esta es la única fuente de riqueza, el empresario para poder hacer crecer su riqueza va optar por el salario de subsistencia, quedándose con parte de lo que al trabajador le corresponde, esto es, procurando siempre el trabajo adicional.

Volviendo a la teorías modernas como la teoría de los salarios altos de Henry Ford¹⁰

“El crecimiento de los salarios implica un crecimiento del consumo. Por lo tanto es necesario incrementar la producción, debido al incremento de las ventas; lo que significa mayor tecnología y esto significa el incremento en la productividad”

Esto cambia un poco la visión, solo que como cada quien persigue intereses específicos y en el caso de un productor de mercancías de alto valor, estará a favor de que los salarios se incrementen para tener un posible mercado más amplio para sus mercancías. Esquemáticamente el proceso sería el siguiente:

$\Delta w \rightarrow \Delta C \therefore$ es necesario $\Delta Q \rightarrow > \text{Ventas} > \text{Tecnología e } \Delta \text{ Productividad}$.

La explicación es; el incremento del salario implica el incremento del consumo, por lo tanto, es necesario incrementar la cantidad producida, lo que implica a su vez, mayores ventas y mayor tecnología lo que genera el incremento de la productividad.

No solo es el incremento del consumo, sino que impacta otros campos, dice Braverman¹¹

“El aumento del pago a cinco dólares diarios en jornadas de trabajo de ocho horas, escribió Ford en su autobiografía fue una de las más finas medidas para rebajar costos que jamás hicimos”

Para los que creen que el aumento del salario incrementa los costos ya esta confesión de Ford los debe poner a pensar; puesto que el efecto puede ser diferente ya que un trabajador bien compensado es más productivo y entre mayores rendimientos mayores serán las ganancias generadas.

Pero hay otras teorías de las aquí reconocidas como modernas, tales como: La teoría de intercambio social que propugna porque todas las relaciones humanas se forman por el uso de un análisis de coste-beneficio y la comparación con alternativas.

Por ejemplo, cuando una persona percibe los costes de una relación por encima de los beneficios obtenidos, la persona, según esta teoría, abandonará la relación.

Esto en materia de fuerza de trabajo y su compensación significaría que la remuneración percibida está por debajo del costo de la vida del trabajador y su familia, entonces el trabajador abandonara esa relación laboral para buscar otra que le genere mayores beneficios, es decir, un empleo donde le paguen más. Pero si el mercado laboral no está ofreciendo más que lo que esta empresa en particular, el trabajador tendrá que continuar vendiendo su fuerza de trabajo por abajo del costo de la vida y buscar complementar este costo con el trabajo familiar, como se verá más adelante. Bueno, ahora se dirá que la suma de los ingresos familiares es la suma de los beneficios que al compararlos con los costos pudieran sugerir el no abandono de la relación.

El afirmar que la relación beneficio-costo, puede ser aplicada a la determinación de los salarios, será un lamentable error ya que esta es una de las formas menos confiables de evaluar la rentabilidad de una inversión.

Ahora bien, La teoría de la equidad de Stacey Adams dice que¹²:

“Esta teoría se manifiesta y se enfoca sobre la base del criterio que se forma la persona en función de la recompensa que recibe comparándola con las recompensas que reciben otras personas que realizan la misma labor o con aportes semejantes”

De aceptar esta teoría, se estaría aceptando por ejemplo el caso de un facilitador que en una escuela la pagan a \$50 la hora clase al igual que a todos sus compañeros que imparten cátedra en las mismas condiciones y con el mismo pago y que si hay otra institución donde la paga \$70 por la hora clase de 50 minutos igual que en la primera, deberá renunciar a \$20 y aconsejar a la parte administrativa de la segunda institución que reduzca el pago. Creo que nadie lo haría, aun aquel que se mofe de ser el más honesto de la pandilla.

Para culminar, se hablará de la teoría de la expectativa¹³

“Según la teoría motivacional de la expectativa, lo que mueve a las personas a trabajar duro es la creencia de que un determinado comportamiento producirá resultados positivos. Actúan convencidas de que existe una correlación entre una forma de comportarse y un

resultado final, beneficioso, que depende del empleado mismo y no de otra persona”

El comentario en relación a esta teoría, es que son muchos los casos de quienes dedican toda una vida laboral, demostrando su capacidad, invirtiendo todas sus potencialidades, demostrando comportamientos de honorabilidad y su nivel de compensación no caminó. Por allá en los festejos de aniversario posiblemente recibieron un diploma de reconocimiento y si bien les fue algún cheque fortuito.

Desde luego, hay otras prácticas que muchos utilizan, como el compadrazgo, los obsequios charanderos, aguacateros u otros, pero no a todos se nos dan.

3. DIFERENCIA ENTRE SALARIO Y SUELDO

La misma calificación de la fuerza de trabajo en simple y compleja o mano de obra calificada y no calificada, deja entrever una diferenciación en la compensación a cada tipo de esfuerzo empleado. En la reproducción de la fuerza de trabajo simple, no se ha tenido que invertir otros elementos diferentes a la alimentación y cuidado hasta alcanzar la edad de trabajar. En cambio, para la reproducción de fuerza de trabajo compleja, si se ha tenido que invertir en la capacitación tanto de conocimientos alfanuméricos como en el manejo de equipos y herramientas.

3.1 DEFINICIONES

Ya se acordó que “el salario es toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo y que se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente, se aplica más bien a trabajos manuales o de taller”.

Ya tratando de aclarar o completar el grupo de los trabajadores que perciben el salario y que son los obreros fabriles, los trabajadores de pequeños talleres ya sea del sector manufacturero o en el sector servicios, sobre todo insistiendo que se trata de fuerza de trabajo simple o mano de obra poco calificada. Bueno, se pueden incorporar a los obreros agrícolas, ganaderos y los demás asalariados del sector agropecuario que también venden su fuerza de trabajo por un salario esporádicamente.

También se dijo que el sueldo se paga por mes o por quincena ya sea por trabajos Intelectuales, Administrativos, de Supervisión o de Oficina.

Aunque no queda del todo claro que es el sueldo, pero podríamos adelantar que este “es la compensación que se otorga a la persona que vende sus servicios profesionales”

Será interesante analizar el origen del trabajo administrativo, al respecto Harry Braverman nos ilustra cuando dice¹⁴

“Para el trabajador de oficina, su posición era confidencial, el patrón discutía asuntos con él y confiaba en sus opiniones; podía y a veces sucedía, convertirse en socio y casarse con la hija del patrón”

De acuerdo al autor antes citado, en este surgimiento del trabajador administrativo, la compensación recibida por sus servicios profesionales era por demás superior al del trabajador del taller y fabrica. Esto puede ser comprensible si se considera que se trataba de parientes, familiares directos o posibles yernos. Sin embargo, aclara más adelante¹⁵

“El retrato del oficinista como subgerente, entrenado en la administración, proyectado yerno muy bien puede ser destruido”

Esto significa que para cuando Harry escribía su libro ya esa modalidad de administrador se había deteriorado, ahora esos trabajadores que el llama de “cuello blanco” son: tenedores de libros, secretarias, taquígrafas, cajeras, cajeros de banco, oficinistas de archivo, telefonistas, operador de máquina de oficina, empleado de lista de raya, tomador de tiempo, cartero, recepcionista, empleado de almacén, mecanógrafa, entre otros. Y la diferencia entre antes y ahora, es que precisamente ahora los trabajadores de oficina ganan menos que los obreros de fabrica; para demostrarlo nos muestra una tabla comparativa de los ingresos de los trabajadores de cuello azul con los ingresos de los trabajadores de cuello blanco.

GRUPO OCUPACIONAL ¹⁶	INGRESO SEMANAL (Dólares)	TIPO DE TRABAJADOR
Maestros de oficio y capataces	167.00	Cuello azul
Operadores y obreros afines	120.00	Cuello azul
Jornaleros no agrícolas	117.00	Cuello azul
Trabajadores de oficina	115.00	Cuello blanco
Trabajadores de servicios	96.00	Cuello blanco

Fuente: Trabajo y Capital Monopolista pagina 342

Si la situación era esa en la década de los setentas del siglo XX en los Estados Unidos, será interesante analizar el estado de las compensaciones cinco décadas después, pero ahora en algún rincón de México.

3.2 RELACION DE SALARIO Y SUELDO CON LA CREACION DE VALOR.

Recapitulando sobre la ubicación de los trabajadores que perciben salario y los trabajadores que perciben sueldo; los primeros se localizan en los procesos productivos, esto es, son los que utilizan la maquinaria, los equipos industriales y las herramientas, para realizar la transformación de la materia prima y elaborar mercancías, productos o artículos; como se antoje llamarlos, cuyo destino es el mercado. Este tipo de trabajadores se clasifican desde el punto de vista de la contabilidad de costos, como mano de obra directa por participar directamente en el proceso productivo. Esta fuerza de trabajo o mano de obra directa al reproducir

tanto el costo de las materias primas, como el desgaste de la maquinaria y estar sometida a una jornada de trabajo, parte de la cual es trabajo adicional, genera un valor superior al de la inversión realizada. Esto es, crea valor. La segunda, orientada a administrar algunas operaciones realizadas en el proceso productivo y todas las operaciones del proceso de distribución. Esta fuerza de trabajo compleja o mano de obra calificada, consume valor pero no crea valor, sin embargo, debido a que el costo de su complejidad o calificación fue fuerte, tanto en financiamiento, tiempo y esfuerzos compartidos, lo mas lógico es que busque, a la hora de vender esa capacidad lograda, una buena compensación.

A fin de demostrar lo relacionado con la creación de valor, vamos a realizar un pequeño análisis de costos, relacionado con la producción de sombreros en Sahuayo, Michoacán, partiendo de los siguientes datos.

Producción de 500,000 sombreros

Consumo y precio de los materiales:

Materias primas, 2 kgs de palma/sombrero a \$20/kg.

Mano de obra, 250 trabajadores con salario de \$4,800/mes

Otros materiales, 0.2 kgs/sombrero a \$215/kg.

Otros cargos variables ----- \$5'895,600

Personal de ventas 20 empleados con sueldo de \$6,000 mensuales

Personal administrativo 25 empleados con sueldo de \$7,000/mes

Intereses, depreciación y otros gastos. \$2'250,000

El precio de venta de los sombreros es de \$250

La desagregación de los costos en variables y fijos es el siguiente:

Costos Variables

Materias Primas:

Palma 2kg. X 500,000s=1'000,000 de kg. X \$20=\$20'000,000

Otros 0.2kg. X 500,000=100,000 kg. X \$215=\$21'500,000

Total de costos de materiales: = \$41'500,000

Mano de obra directa 250 obreros X \$4,800 X12=\$14'400,000

Otros cargos variables ----- = \$5'895,600

Total de costos variables -----=\$61'795,600

Costos Fijos

Personal administrativo 25 empleados X \$8,900 X 12=\$2'670,000

Personal de distribución 20 empleados X \$6,500 X 12=\$1'560,000

Otros costos fijos = \$2'500,000

Total de costos fijos -----=\$6'730,000

Recordando que el costo de producción se compone del costo primo, esto es, del costo de las materias primas más el costo de la mano de obra directa más otros cargos indirectos y si se supone que en los otros cargos indirectos o variables, está incluido: el ingreso del propietario, la depreciación de los equipos y otros gastos personales, entonces el total de costos variables son los que conforman el costo de los elementos de la producción como son: la inversión en materias primas, el pago de salarios, el desgaste de la maquinaria, el ingreso del propietario y otros gastos; entonces el valor a generar deberá ser el equivalente a el total de costos variables, esto es, el tiempo de trabajo que es necesario para reproducir ese valor.

En los datos básicos se acota como precio unitario de venta \$250 por sombrero, por lo que se tendrían que producir y vender 247,183 piezas para cubrir el tiempo de trabajo necesario. Sin embargo, si se producen y venden los 500,000 programados, la diferencia de 252,817 corresponden al tiempo de trabajo adicional, esto es, se produce un plus valor de \$63'204,250.

El valor total creado durante el periodo de producción es de \$124'999,850; al calcular la cuota de plusvalía se tiene:

$$P' = \frac{\text{TIEMPOADICIONAL}}{\text{TIEMPO NECESARIO}} \times 100 = \frac{63204250}{61795600} \times 100 = 102\%$$

Con esto se puede afirmar que la fuerza de trabajo simple, cuya remuneración se realiza mediante salarios genera un valor adicional ligeramente superior al 100 por ciento al valor de la inversión requerida, esto es, el salario pagado al personal obrero o de trabajadores de cuello azul es el que se relaciona con la creación de valor, lo que significa que la fuerza de trabajo simple es la creadora de valor.

En contraposición, la fuerza de trabajo compleja o mano de obra calificada, no crea valor, solo consume valor. El fenómeno se aclara mediante un sencillo estado de resultados, de la siguiente manera.

Estado de Resultados	
Ventas 500,000 sombreros X \$250 =	\$125'000,000.00
Menos Costos Variables	<u>61'795,600.00</u>
Contribución Marginal	\$63'204,400.00
Menos Costos Fijos	<u>6'730,000.00</u>
Utilidad Antes de Impuestos	\$57'470,400.00

Bueno, como ya casi todo mundo lo sabe, de estas utilidades los principales beneficiarios son: el empresario y el Estado.

El empresario o empresarios que se distribuyen los dividendos, de acuerdo a la política previamente establecida.

El Estado, recaudando el correspondiente tributo al que está obligado el empresario: ISR (Impuesto Sobre la Renta) y el IEPS (Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios).

¿Por qué impuesto sobre la renta? ¿Si lo que se obtuvo como resultado fueron utilidades? Bueno este es otro problema del mal uso de las palabras, que se queda pendiente para otra discusión.

4. LOS SALARIOS Y LOS SUELDOS; SU DETERMINACIÓN ACTUAL EN MÉXICO

Haber si no me pasa lo que a uno de los entonces precandidatos a la presidencia de la república, que no me de cuenta cual es el monto mensual del salario mínimo, porque si es la base para la determinación de las percepciones individuales, esto resultaría un rotundo fracaso. Adelantando los acontecimientos se procedió a consultar los salarios mínimos generales, para asegurarse que para el 2012, el salario mínimo es de \$1,772.40 mensual.

4.1 SALARIOS MÍNIMOS

En nuestro país, se publican cada año los salarios mínimos generales y los salarios mínimos profesionales. Los del 2012 son los siguientes:¹⁷

Salario Mínimo General 2012

Área geográfica	Pesos diarios
------------------------	----------------------

Área geográfica "A"	\$62.33
---------------------	---------

Área geográfica "B"	\$60.57
---------------------	---------

Área geográfica "C"	\$59.08
---------------------	---------

De estos no se puede negar que son mínimos, además de insuficientes, ni siquiera se pueden considerar de supervivencia. ¿Qué se puede comprar con el salario mínimo asignado para la zona "C" a la que perteneció el Estado de Michoacán, esto es, los 59.08 pesotes que rigieron de enero al 27 de noviembre de 2012. El Mc Trio, por la que la gente pudiente corre, parece que la vi anunciar a \$42.00, pero si le agregas papas y refresco ya te sale en 60 y tantos; bueno si se baja con una botella de 500 mililitros de agua Santorini, Bonafont, Ciel u otra marca, porque ya agua de la llave no es posible; si alcanzó el salario mínimo, pero para un desayuno. Y ¿la comida, la cena y algún otro antojo callejero? el salario mínimo se minimizó a una sola comida por día para un individuo. Y si es para toda la familia. De acuerdo al promedio del tamaño familiar, según el INEGI, de tres miembros, dos de ellos se quedaron sin desayunar, sin comer, sin cenar y con el antojo sin satisfacer.

¿Cómo podría sobrevivir una familia con un salario mínimo?

Con medio kilo de frijol, \$20; del más barato aunque tarda en cocerse.

Dos kilos de tortillas, \$22;

Un kilo de carbón, \$10

Una pisca de sal, \$2

Los 5 pesos 8 centavos restantes, se abonan al consumo de agua de garrafón cuyos \$24 que actualmente cuesta habrá que hacerlos rendir por lo menos para cuatro días.

Con estos sofisticados cálculos, se puede llegar a la conclusión del porque, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos llegó a determinar que estos pasaran, en esta zona, de \$56 a \$59; ¡es que ya los \$56 no alcanzaban!

Bueno, se les olvidó que también se requiere el pan, la leche, las frutas, las verduras, la carne, el huevo, el lunch para la escuela, bueno para que seguir dando ideas. ¡ah! También olvidaron que lo que no puede faltar en la mesa del mexicano es el picante. Pero bueno ellos consideran que alimentándose con tortillas y frijoles, una gran parte de mexicanos, posiblemente los 40 millones o más declarados por las primeras autoridades, en extrema pobreza, con esta dieta si pueden supervivir. Quizás por eso es que existe dicha comisión, aunque me imagino que los funcionarios encargados de determinar los salarios mínimos no se asignan como percepción un salario mínimo. Sería interesante que a ellos se les pagara aunque fuera un salario mínimo profesional de los que ellos determinan para que comprueben si realmente se sobrevive con ello.

La verdad es que con un salario mínimo de estos no sobrevive ninguna familia, por lo que ya no se hablará de salario, sino del ingreso del trabajador que se determinara en base a salarios mínimos. Es decir, para contratarse buscan que por lo menos les paguen dos o más salarios mínimos.

Platicando con un productor de aguacate de Ario de Rosales, Michoacán comentó que cuando buscan uno o más trabajadores para cualquier beneficio que se hace a la planta, cobran \$200/día, lo que equivale a 3.385 salarios mínimos.

La parte patronal, ha entendido que el trabajador requiere de un ingreso si no tan elevado, porque como que no les gusta pagar tanto, si debe ser superior a ese llamado salario mínimo.

4.2 SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES

La misma comisión antes mencionada, también publica todos los años conjuntamente con los salarios mínimos generales, los salarios mínimos profesionales.

Quienes en algún momento terminaron los estudios de una profesión o licenciatura, con lo que alcanzan el grado de profesionistas se pueden confundir

pensando que acá es donde están ubicadas sus posibles percepciones. Más vale que no sea así, porque tampoco son del todo decorosos.

Primeramente, sería conveniente aclararles a los estudiosos de la Comisión de Salarios Mínimos, que la lista de profesiones que ellos integran es más bien un listado de oficios, porque hablar de salarios profesionales se tiene que dignificar precisamente a las profesiones: un Ingeniero Industrial, su puesto deberá ser Gerente de producción, un Licenciado en Administración de Empresas tenderá a tener un puesto por ejemplo de Gerente de planeación. Entonces la estructura de puestos para ubicar a las profesiones o a los profesionales son en orden jerárquico-descendente: Gerente, Subgerente, Jefe de Área, Jefe de Departamento, Jefe de Oficina, Jefe de Sección, Supervisor, Auditor, etc.

Como se dijo en los principios de este trabajo, los profesionistas no ven compensados sus servicios profesionales con un salario, sino con un sueldo. Del listado publicado por esa famosa comisión, solo dos conceptos se asemejan a profesiones y son: Trabajo Social con salario o sueldo diario de \$97.31 desde luego en el área geográfica en la que se ubica este estudio; y Reportero Columnista y Gráfico de prensa, que francamente se salieron del orden común con la percepción diaria de \$176.72

Las percepciones diarias del listado de oficios en la zona "C" oscilan entre los \$73.84 y \$97.31 Este último referido a Trabajo Social, por eso el de los reporteros se sale del rango común, se puede considerar atípico o con cierto acercamiento a un sueldo profesional. La diferencia o exceso sobre las compensaciones típicas posiblemente, se deba a ciertos criterios de riesgo.

A continuación se presenta el listado de oficios y sus percepciones diarias por área geográfica.

**Salarios Mínimos Profesionales
Que Estarán Vigentes A Partir Del 1 De Enero Del Año 2012**

OFICIO No.	Profesiones, Oficios y Trabajos Especiales	Pesos diarios		
		Áreas Geográficas		
		A	B	C
1	Albañilería, oficial de	90.83	88.49	86.10
2	Boticas, farmacias y droguerías, dependiente de mostrador en	79.05	76.94	74.99
3	Buldozer y/o traxcavo, operador de	95.69	92.96	90.54

4	Cajero(a) de máquina registradora	80.58	78.60	76.61
5	Cajista de imprenta, oficial	85.77	83.62	81.22
6	Cantinero preparador de bebidas	82.45	80.21	78.13
7	Carpintero en fabricación y reparación de muebles, oficial	89.16	86.70	84.38
8	Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	92.16	89.77	87.26
9	Colchones, oficial en fabricación y reparación de	83.37	81.21	79.19
10	Colocador de mosaicos y azulejos, oficial	88.78	86.55	84.17
11	Construcción de edificios y casas habitación, yesero en	84.04	82.02	79.68
12	Cortador en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	81.57	79.55	77.46
13	Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	80.44	78.13	76.40
14	Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	82.84	80.73	78.47
15	Chofer acomodador de automóviles en estacionamientos	84.69	82.42	80.14
16	Chofer de camión de carga en general	92.95	90.56	88.19
17	Chofer de camioneta de carga en general	90.02	87.62	85.17
18	Chofer operador de vehículos con grúa	86.16	84.09	81.76
19	Draga, operador de	96.68	94.24	91.55
20	Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	90.62	88.22	85.78
21	Electricista instalador y reparador de instalaciones eléctricas, oficial	88.78	86.55	84.17
22	Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	89.76	87.36	84.91
23	Electricista reparador de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	86.16	84.09	81.76
24	Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	78.79	76.73	74.32
25	Encargado de bodega y/o almacén	81.98	79.81	77.72
26	Enfermería, auxiliar práctico de	84.69	82.42	80.14
27	Ferreterías y tlapalerías, dependiente de mostrador en	83.83	81.41	79.35
28	Fogonero de calderas de vapor	86.83	84.49	82.16
29	Gasolinero, oficial	80.44	78.13	76.40
30	Herrería, oficial de	87.50	85.21	82.82

31	Hojalatero en la reparación de automóviles y camiones, oficial	89.16	86.70	84.38
32	Joyero-platero, oficial	84.69	82.42	80.14
33	Joyero-platero en trabajo a domicilio, oficial	88.23	86.09	83.70
34	Linotipista, oficial	94.18	91.89	89.48
35	Lubricador de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	81.17	79.03	76.77
36	Maestro en escuelas primarias particulares	96.01	93.57	90.89
37	Manejador en granja avícola	77.79	75.86	73.84
38	Maquinaria agrícola, operador de	91.35	89.10	86.73
39	Máquinas para madera en general, oficial operador de	86.83	84.49	82.16
40	Mecánico en reparación de automóviles y camiones, oficial	94.18	91.89	89.48
41	Mecánico tornero, oficial	88.23	86.09	83.70
42	Moldero en fundición de metales	86.16	84.09	81.76
43	Montador en talleres y fábricas de calzado, oficial	81.57	79.55	77.46
44	Niquelado y cromado de artículos y piezas de metal, oficial de	85.77	83.62	81.22
45	Peinador(a) y manicurista	84.69	82.42	80.14
46	Perforista con pistola de aire	89.76	87.36	84.91
47	Pintor de automóviles y camiones, oficial	87.50	85.21	82.62
48	Pintor de casas, edificios y construcciones en general, oficial	86.83	84.49	82.16
49	Planchador a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	80.58	78.60	76.61
50	Plomero en instalaciones sanitarias, oficial	87.02	84.89	82.50
51	Prensa offset multicolor, operador de	90.83	88.49	86.10
52	Prensista, oficial	84.69	82.42	80.14
53	Radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	90.62	88.22	85.78
54	Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	78.79	76.73	74.32
55	Refaccionarias de automóviles y camiones, dependiente de mostrador en	81.98	79.81	77.72
56	Reparador de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	85.77	83.62	81.22
57	Reportero(a) en prensa diaria impresa	186.73	182.01	176.72
58	Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	186.73	182.01	176.72
59	Repostero o pastelero	90.83	88.49	86.10

60	Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	91.35	89.10	86.73
61	Secretario(a) auxiliar	93.99	91.35	89.10
62	Soldador con soplete o con arco eléctrico	89.76	87.36	84.91
63	Tablajero y/o carnicero en mostrador	84.69	82.42	80.14
64	Tapicero de vestiduras de automóviles, oficial	86.16	84.09	81.76
65	Tapicero en reparación de muebles, oficial	86.16	84.09	81.76
66	Trabajo social, técnico(a) en	102.74	99.91	97.31
67	Vaquero ordeñador a máquina	78.79	76.73	74.32
68	Velador	80.44	78.13	76.40
69	Vendedor de piso de aparatos de uso doméstico	82.84	80.73	78.47
70	Zapatero en talleres de reparación de calzado, oficial	81.57	79.55	77.46

Se reafirma que estos oficios, son desempeñados por trabajadores de poca preparación y con alguna capacitación, desde luego hay algunas excepciones como el de Maestro en Escuelas Primarias, con salario de \$90.89; Trabajo Social \$97.31; y los Reporteros Columnista y Gráfico \$176.72 que se deben acreditar con Licenciaturas de: Normalista de Primaria, Trabajador (a) Social y Comunicación.

Ahora, a que ramas de la actividad económica están orientados dichos oficios; del sector primario, solamente señala 2 oficios: operador de máquina agrícola y vaquero ordeñador. Se ve muy limitada la posibilidad de trabajar en el campo o granja. Para el sector secundario, señalan 8 oficios orientados a la industria de la construcción, a la industria del calzado, a la industria textil y a la industria mueblera. Los 60 oficios restantes, se orientan al sector servicios.

Siguiendo esta tendencia se puede pensar que el sector servicios capta el 85.7% de la fuerza de trabajo simple, el sector manufacturo el 11.4% y el sector agropecuario el 2.9%

5. OFERTA DE EMPLEO

Tratando de comparar los oficios enlistados, con los que se manejan en el mercado de trabajo laboral de la Ciudad de Morelia; se revisaron las vacantes que en el mes de Abril de 2012, exhibió el Servicio Nacional de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección del Empleo.

5.1 VACANTES PARA LA FUERZA DE TRABAJO SIMPLE

El análisis se inicia a partir de la siguiente lista, donde se presentan los empleos dirigidos a la fuerza de trabajo simple, esto es, a personas cuya preparación solo cubre los niveles de: menor a primaria, primaria y secundaria.

PUESTO	SUELDO/MES	ESTUDIOS
AFANADORA	\$3,150.00	SIN
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	\$3,450.00	PRIMARIA
INTENDENTE	\$3,450.00	PRIMARIA
VENDEDOR	\$3,000.00	PRIMARIA
CHOFER DE TORTON	\$5,000.00	PRIMARIA
VENDEDOR DE LIBROS	\$1,200.00	PRIMARIA
COCINERO	\$3,300.00	PRIMARIA
INTENDENTE	\$2,700.00	PRIMARIA
GUARDIA DE SEGURIDAD	\$3,200.00	PRIMARIA
ASESOR DE VENTAS DE PRÉSTAMOS	\$3,000.00	PRIMARIA
PROMOTOR DE PRODUCTOS		
NATURISTAS	\$2,600.00	PRIMARIA
EMPLEADO DE MOSTRADOR	\$2,500.00	PRIMARIA
PROMOTOR	\$3,000.00	PRIMARIA
VELADOR	\$3,000.00	PRIMARIA
VENDEDOR DE RENOVADO DE LLANTAS	\$3,000.00	SECUNDARIA
AUXILIAR CARGADOR DE ALMACÉN	\$4,000.00	SECUNDARIA
CHOFER DE OBRA	\$4,000.00	SECUNDARIA
AUXILIAR DE VENTAS	\$5,990.00	SECUNDARIA
AYUDANTE DE CHOFER	\$4,200.00	SECUNDARIA
AGENTE DE VENTAS DE ARTÍCULOS FERRETEROS	\$4,000.00	SECUNDARIA
VENDEDOR DE PISO	\$1,772.00	SECUNDARIA
MESERO	\$2,392.00	SECUNDARIA
AYUDANTE EN GENERAL	\$3,200.00	SECUNDARIA
LAVADOR	\$2,000.00	SECUNDARIA

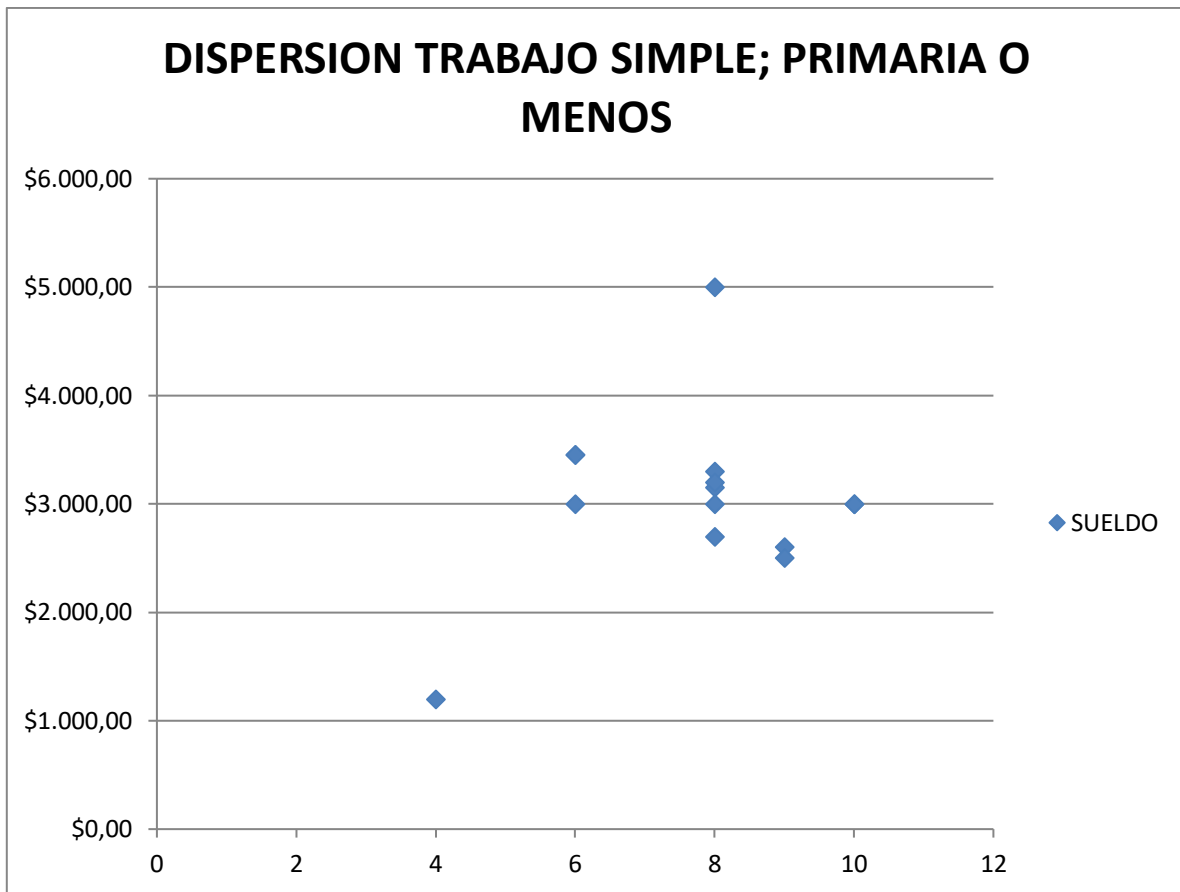
REPARTIDOR DE ALIMENTOS	\$3,200.00	SECUNDARIA
PROMOTOR DE PRODUCTOS NATURISTAS	\$7,000.00	SECUNDARIA
MECÁNICO ELÉCTRICO	\$3,700.00	SECUNDARIA
DEMOSTRADORA DE PERFUMERIA	\$3,500.00	SECUNDARIA
ASESOR INMOBILIARIO	\$3,200.00	SECUNDARIA
GESTOR DE COBRANZA	\$3,600.00	SECUNDARIA
PROSPECTADOR DE CRÉDITO INMOBILIARIO	\$1,772.00	SECUNDARIA
PROMOTOR DE ENSERES DOMÉSTICOS	\$2,400.00	SECUNDARIA
VENDEDOR DE ENSERES DOMÉSTICOS	\$4,000.00	SECUNDARIA
VENDEDOR AL DETALLE SUPLENTE	\$3,500.00	SECUNDARIA
TÉCNICO INSTALADOR	\$4,500.00	SECUNDARIA
TÉCNICO EN ELECTRÓNICA	\$4,500.00	SECUNDARIA
PROMOTOR DE TARJETA DE CRÉDITO	\$3,000.00	SECUNDARIA
REPARTIDOR DE ALIMENTOS	\$4,400.00	SECUNDARIA
COBRADOR	\$4,000.00	SECUNDARIA
VENDEDOR AL DETALLE DE AGUACATE	\$3,600.00	SECUNDARIA
PROMOTOR DE UTENSILIOS DE COCINA	\$2,800.00	SECUNDARIA
VENDEDOR DE LIBROS	\$3,500.00	SECUNDARIA
REPARTIDOR SERVICIO A DOMICILIO	\$2,600.00	SECUNDARIA
OPERADOR DE TRACTOCAMIÓN	\$8,000.00	SECUNDARIA
VENDEDOR A DOMICILIO DE MATERIAL DIDÁCTICO	\$2,400.00	SECUNDARIA
MENSAJERO	\$3,500.00	SECUNDARIA
ENCUESTADOR DE CAMPO	\$3,000.00	SECUNDARIA
ALMACENISTA	\$2,500.00	SECUNDARIA
VENDEDOR DE PILAS	\$2,400.00	SECUNDARIA
VENDEDOR A DOMICILIO DE BEBIDAS		
REFRESCANTES	\$2,400.00	SECUNDARIA
AYUDANTE DE COCINA	\$3,247.00	SECUNDARIA
OPERADOR DE PIPA	\$6,500.00	SECUNDARIA
VALUADOR DE PRENDAS DE ORO	\$5,000.00	SECUNDARIA
CAJERO VENDEDOR	\$2,300.00	SECUNDARIA
AYUDANTE EN GENERAL	\$2,300.00	SECUNDARIA
PREVENTISTA	\$3,000.00	SECUNDARIA
CAJERO	\$3,109.00	SECUNDARIA
VENDEDOR DE MOSTRADOR	\$2,677.00	SECUNDARIA
REPARTIDOR DE SERVICIOS A DOMICILIO	\$3,304.00	SECUNDARIA
PREVENTISTA VENDEDOR AL DETALLE	\$6,500.00	SECUNDARIA
MECÁNICO EN GENERAL	\$3,600.00	SECUNDARIA
EMPLEADO DE PISO	\$2,400.00	SECUNDARIA
AYUDANTE GENERAL	\$2,736.00	SECUNDARIA
PROMOTOR DE VENTAS	\$3,000.00	SECUNDARIA
PROMOTOR TARJETA DE CRÉDITO	\$3,200.00	SECUNDARIA
ASESOR DE PUBLICIDAD	\$4,000.00	SECUNDARIA

PLANCHADOR	\$3,000.00	SECUNDARIA
TÉCNICO EN INSTALACIONES DE LÍNEAS TELEFÓNICAS	\$9,000.00	SECUNDARIA
ESTIBADOR NOCTURNO	\$2,600.00	SECUNDARIA
LAVADOR DE AUTOS	\$2,400.00	SECUNDARIA
MENSAJERO FORÁNEO EN MOTO	\$3,500.00	SECUNDARIA
REPARTIDOR EN MOTOCICLETA DE SERVICIOS DE PAQUETERÍA	\$3,400.00	SECUNDARIA
ASESOR DE VENTAS EN TIENDA DEPARTAMENTAL	\$2,500.00	SECUNDARIA
VENDEDOR A DOMICILIO DE SERVICIOS FUNERARIOS	\$1,840.00	SECUNDARIA
GUARDIA DE SEGURIDAD	\$4,180.00	SECUNDARIA
PROMOTOR DE SUSCRIPCIONES	\$4,500.00	SECUNDARIA
AYUDANTE GENERAL DE ESTÉTICA	\$2,400.00	SECUNDARIA
ESTILISTA	\$4,800.00	SECUNDARIA

Se anularon algunos puestos que se repetían, sin embargo, para el cálculo del sueldo promedio; bueno es que en la Dirección del Empleo, le llaman sueldo; se obtuvieron por separado, el promedio para los que tienen como máximo de preparación primaria es de \$3,039.00 y para los que cuentan con secundaria de \$3,572.00 mensuales, superiores ambos a los \$2,727.00 del Maestro en Escuelas Primarias. Estas posibles percepciones equivalen a 1.7, 2 y 1.5 salarios mínimos generales. ¡Ah! Estas vacantes se orientan solamente al sector servicios; es aceptable porque Morelia no es una Ciudad industrial.

Recordando las clases de probabilidad y estadística concretamente, el análisis de regresión y correlación lineal, que de acuerdo a los expertos es “un conjunto de técnicas estadísticas usadas para medir la intensidad de la relación entre dos variables”¹ y su estudio parte de un diagrama de dispersión cuyo gráfico muestra la intensidad y el sentido de la relación entre las variables. Para el caso de las vacantes para la captación de fuerza de trabajo simple, donde las variables consideradas son las horas de trabajo requeridas y la compensación ofrecida por el tiempo trabajado invertido; entonces el salario (w) depende del tiempo de trabajo (t), esto es, $w=f(\text{jornada de trabajo})$.

Lo que interesa en este momento es establecer el tipo de correlación que existe y para ello se presenta el siguiente diagrama de dispersión para trabajadores con estudios de primaria o menos.



De acuerdo al gráfico, se puede deducir que se trata de una correlación inversa, pero de acuerdo a la definición debería ser una correlación directa porque si aumenta el tiempo de trabajo, deberá aumentar la compensación. Sin embargo, al parecer el mercado laboral en la Ciudad de Morelia, rompe con toda ley económica, puesto que a jornadas pequeñas les ofrecen compensaciones altas y viceversa, ejemplo: un vendedor con jornada de 10 horas, la compensación ofrecida es de \$3,000.00; y para un chofer de camión torton con jornada de 8 horas, la compensación es de \$5,000.00 o bien se da el caso que para horarios diferentes, compensaciones iguales y es el ejemplo de dos vendedores, el ya anotado con jornada de 10 horas y el segundo con 6 horas, la percepción que ofrecen los empleadores es de \$3,000.00. Es posible que influyan otras variables como: la intensidad del trabajo, el riesgo del trabajo, la capacidad empresarial, la política interna. Siendo así, la función salarial quedará definida de la siguiente manera:

$w=f(t, iL, rL, r, pi)P$ donde;

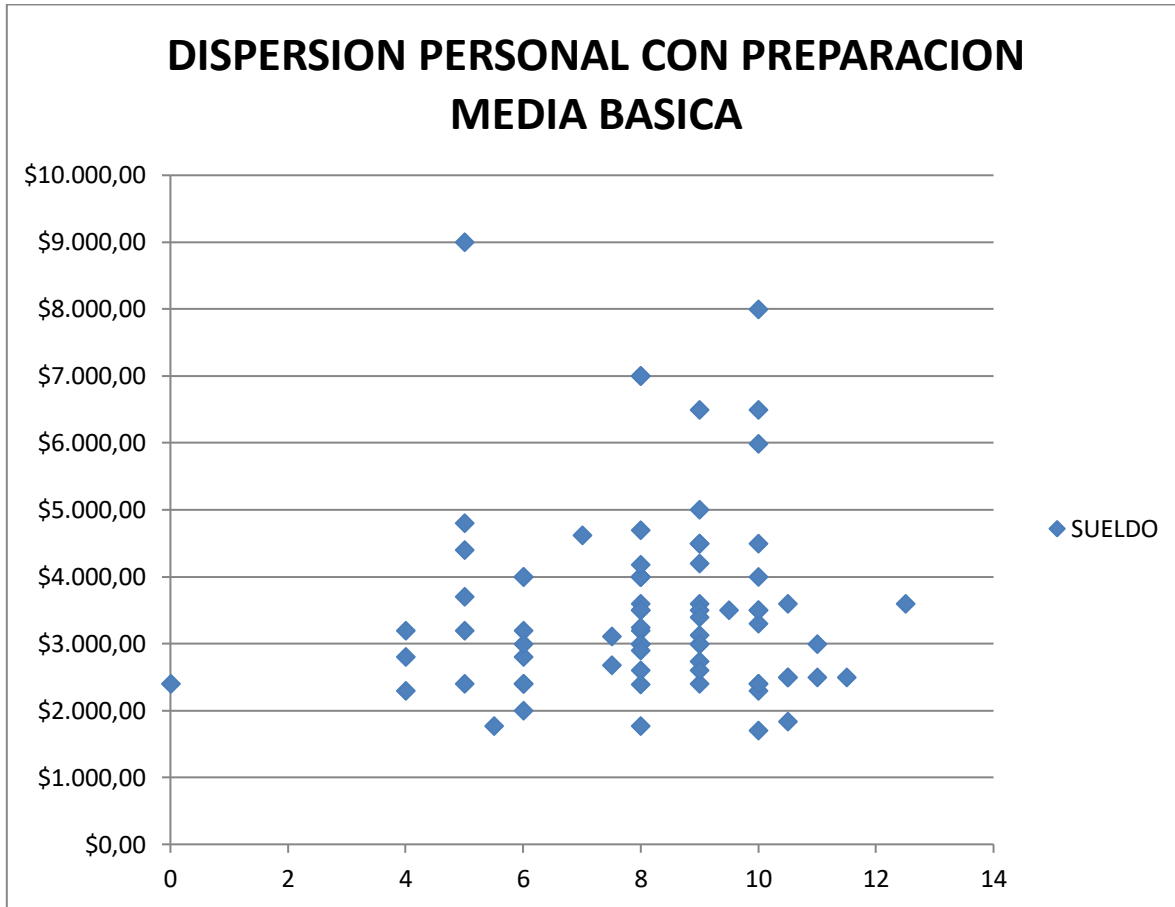
w, es el salario

t, es el tiempo o jornada de trabajo

iL, es la intensidad del trabajo

rL, es el riesgo de trabajo
r, es la rentabilidad de la empresa
pi, es la política interna y
P, es la ponderación

Ahora, veamos el diagrama de dispersión de los trabajadores con nivel cultural medio básico.



De acuerdo al tipo de gráfico y a simple vista se puede afirmar que la correlación entre las variables consideradas es nula. Bueno en cuanto a método estadístico si se trata de un tipo de correlación, pero en cuanto al fenómeno real, se trata de la concurrencia de todas las variables antes señaladas, por lo que difícilmente podrán ajustarse a un proceso de regresión lineal preciso.

5.2 VACANTES PARA FUERZA DE TRABAJO SEMICOMPLEJA

Ahora el análisis se centra en el siguiente nivel cultural; como que a medida que avanza la tecnología dentro del sector servicios, este requiere de mayores niveles de preparación. La mayor demanda de empleo, según las vacantes se ubica en

los conocimientos de nivel medio superior. Los trabajadores con preparación de bachillerato convocados para ese mes de abril fueron 96 posibilidades contra 76 con secundaria y 14 de primaria o menos.

De acuerdo a la relación de vacantes de este nivel cultural, también se orientan a un solo sector, esto es, al sector servicios. Dicha relación se presenta a continuación.

PUESTO	SUELDO	ESTUDIOS
CAJERO 495	\$4,700.00	PREPA.
CAPTURISTA DE DATOS 491	\$4,000.00	PREPA.
ALMACENISTA DE TIENDA 484	\$5,168.00	PREPA.
AUXILIAR CONTABLE 482	\$3,600.00	PREPA.
BARMAN 480	\$3,000.00	PREPA.
PROMOTOR DE MATERIAL DIDÁCTICO 481	\$4,000.00	PREPA.
PROMOTOR DE SERVICIOS DE TELEFONÍA 479	\$2,500.00	PREPA.
PROMOTOR DE CRÉDITO 478	\$4,800.00	PREPA.
TELEMARKETING 476	\$1,780.00	PREPA.
SEGURIDAD INTRAMUROS 474	\$5,000.00	PREPA.
CAJERO PRINCIPAL 467	\$2,640.00	PREPA.
EMPLEADO DE MOSTRADOR 459	\$4,680.00	PREPA.
VENDEDOR DE PISO 457	\$3,600.00	PREPA.
AYUDANTE DE TOPÓGRAFO 456	\$6,000.00	PREPA.
CAJERA 454	\$3,600.00	PREPA.
GUÍA DE TURISTA 450	\$3,163.00	PREPA.
GESTOR DE COBRANZA 446	\$4,200.00	PREPA.
EMPLEADO DE MOSTRADOR 442	\$3,200.00	PREPA.
EJECUTIVO DE VENTAS 441	\$2,500.00	PREPA.

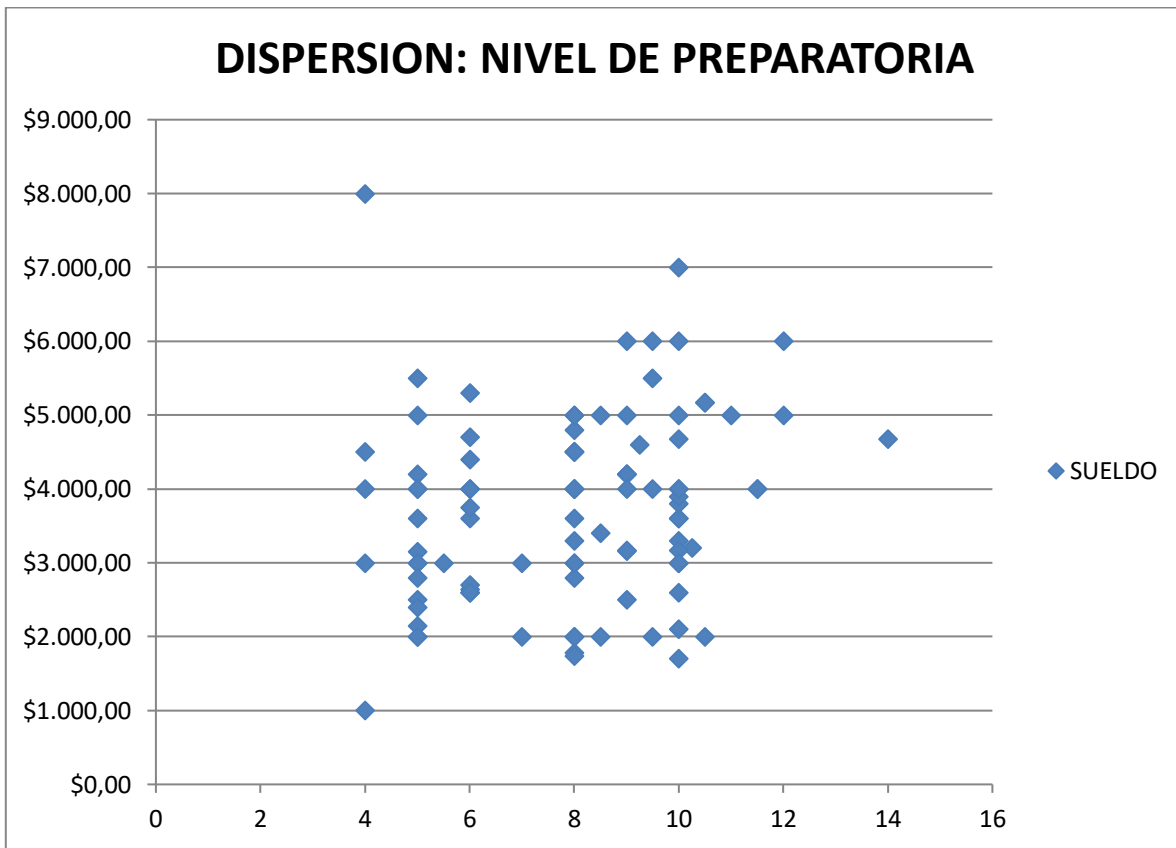
EMPLEADA DE MOSTRADOR 438	\$3,150.00	PREPA.
EMPLEADO DE MOSTRADOR 434	\$4,000.00	PREPA.
RECEPCIONISTA 427	\$4,000.00	PREPA.
CHOFER 421	\$4,000.00	PREPA.
ASESOR DE VENTA DE SERVICIO 407	\$5,300.00	PREPA.
AUXILIAR DE SECRETARIA 399	\$2,700.00	PREPA.
ASESOR TELEFÓNICO 391	\$3,600.00	PREPA.
PROMOTOR DE MATERIAL DIDÁCTICO 388	\$4,000.00	PREPA.
VENDEDOR DE MATERIAL DIDÁCTICO 387	\$8,000.00	PREPA.
SECRETARIA 383	\$4,000.00	PREPA.
GESTOR DE COBRANZA 382	\$2,000.00	PREPA.
ASISTENTE DE VENTAS 379	\$5,500.00	PREPA.
TELEFONISTA 367	\$4,200.00	PREPA.
ASESOR DE VENTAS 364	\$2,000.00	PREPA.
GESTOR DE COBRANZA 352	\$2,000.00	PREPA.
MECÁNICO INDUSTRIAL 344	\$6,000.00	PREPA.
EJECUTIVO DE VENTAS TELEMARKETING 342	\$3,000.00	PREPA.
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO 327	\$4,500.00	PREPA.
VENDEDOR A DOMICILIO DE CRÉDITOS 315	\$2,150.00	PREPA.
EMPLEADA DE MOSTRADOR 314	\$4,000.00	PREPA.
SUPERVISOR DE VENTAS 308	\$6,000.00	PREPA.
EJECUTIVO DE CRÉDITO 290	\$3,800.00	PREPA.
ASESOR DE CRÉDITOS GRUPALES 279	\$4,201.00	PREPA.
EJECUTIVO DE VENTA 277	\$5,000.00	PREPA.

EMPLEADO DE MOSTRADOR 230	\$3,300.00	PREPA.
MESERO 226	\$1,743.00	PREPA.
ASESORES DE MICROCRÉDITOS 214	\$5,000.00	PREPA.
VENDEDOR DE SERVICIOS FINANCIEROS 209	\$2,000.00	PREPA.
BARMAN 196	\$3,300.00	PREPA.
PROMOTOR INMOBILIARIO 184	\$3,000.00	PREPA.
CHOFER INSTALADOR 160	\$3,000.00	PREPA.
ENCUESTADORA 148	\$4,200.00	PREPA.
VENTAS DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN 138	\$7,000.00	PREPA.
CHOFER VENDEDOR 137	\$3,000.00	PREPA.
EMPLEADA DE MOSTRADOR 135	\$2,800.00	PREPA.
RECEPCIONISTA 123	\$4,000.00	PREPA.
VENDEDOR A DOMICILIO DE REPOSTERÍA 122	\$2,400.00	PREPA.
VENDEDOR DE SERVICIOS PUBLICITARIOS 092	\$3,000.00	PREPA.
VIGILANTE 090	\$2,600.00	PREPA.
CAJERA 089	\$2,600.00	PREPA.
EJECUTIVO DE VENTAS 063	\$5,500.00	PREPA.
ASISTENTE DE AGENTE VIAJERO 054	\$2,000.00	PREPA.
ASESOR DE MICROCRÉDITOS 037	\$3,168.00	PREPA.
VIGILANTE 031	\$3,600.00	PREPA.
REPRESENTANTE DE VENTAS 028	\$4,500.00	PREPA.
CAJERO 016	\$3,400.00	PREPA.
EMPLEADO DE MOSTRADOR 011	\$2,600.00	PREPA.
JEFE DE COBRANZA Y CRÉDITO 006	\$5,000.00	PREPA.

VENDEDOR EN MÓDULO 1531	\$2,000.00	PREPA.
ASESOR DE CRÉDITO 1523	\$3,900.00	PREPA.
VENDEDOR DE LÁCTEOS 1503	\$5,000.00	PREPA.
VENDEDOR DE SERVICIOS DE TELEFONÍA 1501	\$4,000.00	PREPA.
PROMOTORA DE CRÉDITO 1495	\$4,600.00	PREPA.
CAPTURISTA DE DATOS 1402	\$4,500.00	PREPA.
CAJERO-DESPACHADOR 1399	\$4,000.00	PREPA.
ASESOR DE VENTAS 1357	\$3,000.00	PREPA.
OPERADOR DE MONTACARGAS 1341	\$4,400.00	PREPA.
EJECUTIVO TELEFÓNICO 1313	\$2,800.00	PREPA.
EMPLEADO DE MOSTRADOR 1306	\$5,168.00	PREPA.
PROMOTOR DE SERVICIOS AUTOMOTRICES 1287	\$1,000.00	PREPA.
REPRESENTANTE DE VENTAS DE PRODUCTOS DE BELLEZA 1226	\$3,000.00	PREPA.
VENDEDOR A DOMICILIO 1186	\$5,000.00	PREPA.
AGENTE DE VENTAS DE VINOS TINTOS 1181	\$1,701.00	PREPA.
ASESOR DE CRÉDITO COMUNAL 1152	\$6,000.00	PREPA.
GESTOR DE COBRANZA 1150	\$5,000.00	PREPA.
SUPERVISOR DE LLANTAS 1143	\$4,680.00	PREPA.
VENDEDOR A DOMICILIO DE ARTÍCULOS DE COCINA 1072	\$5,000.00	PREPA.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 1033	\$3,000.00	PREPA.
EJECUTIVOS DE VENTAS 1028	\$2,100.00	PREPA.
VIGILANTE 1011	\$3,170.00	PREPA.
EJECUTIVO DE VENTAS DE SERVICIOS DE TELEFONÍA 923	\$4,000.00	PREPA.
EJECUTIVO DE VENTAS DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN 916	\$4,000.00	PREPA.

VENDEDOR DE PUBLICIDAD	\$2,000.00	PREPA.
AYUDANTE DE CAMIÓN REPARTIDOR	\$4,500.00	PREPA.
PROMOTOR DE MEMBRESIAS	\$2,000.00	PREPA.
CAJERAS	\$3,750.00	PREPA.
VERIFICADOR DE CRÉDITO	\$4,000.00	PREPA.

El diagrama de dispersión de esta oferta de trabajo, también se puede ubicar como de correlación nula respecto a dos variables: jornada de trabajo y salario, como puede apreciarse.



Esta fuerza de trabajo, ya no debe considerarse simple, dado que su nivel de capacitación es más avanzado, los empleadores también entiende eso y el promedio de compensación ofrecido sube a \$3,742.00 superior en \$110.00 al de nivel secundaria. Acá el problema es como llamarle a dicha compensación salario o sueldo. Es recomendable ya aquí llamarle sueldo, esto es, como el pago al trabajo intelectual.

Pero entre las vacantes se encuentran otras dos categorías orientadas a trabajadores con mayor nivel de capacitación que también deben calificarse como mano de obra calificada o fuerza de trabajo compleja, estas son oportunidades para carreras técnicas y profesionales.

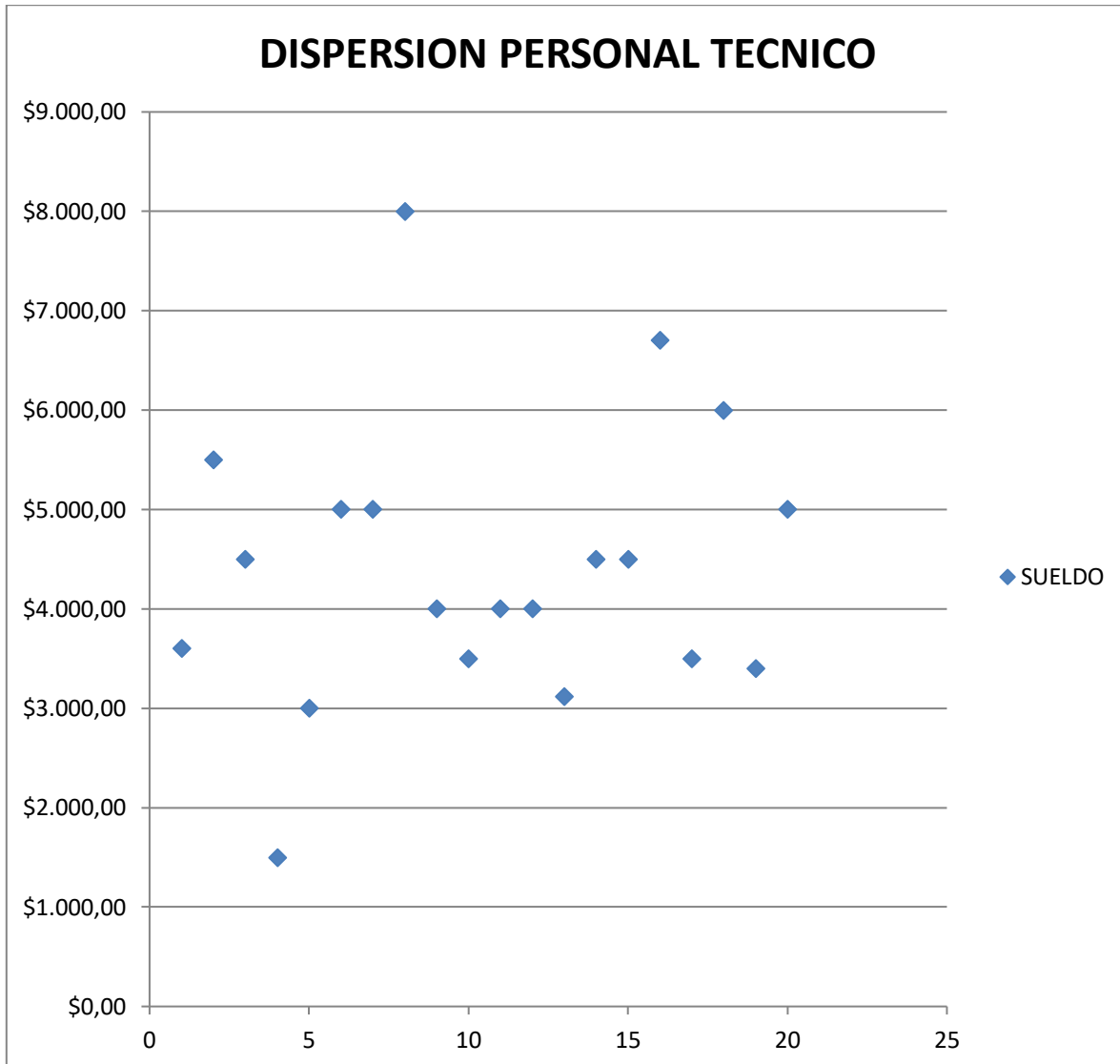
5.3 VACANTES PARA NIVEL TÉCNICO

Para las plazas de este nivel, se registraron 20 posibilidades para el mes de abril, lo que no se podrá afirmar es que para el mes siguiente, se presenten otras 20 vacantes diferentes o sea el mismo listado. Por lo pronto se presenta esa relación con los tipos de puestos por desempeñar y el nivel de estudio requerido.

PUESTO	SUELDO/MES	ESTUDIOS
AUXILIAR CONTABLE 498	\$3,600.00	TÉC. CONTABLE
ENCARGADO DE CAJAS 486	\$5,500.00	TÉC. CONTABLE
AUXILIAR CONTABLE 473	\$4,500.00	TÉC. CONTABLE
AUXILIAR DE DISEÑO GRÁFICO 461	\$1,500.00	TÉC. EN DISEÑO GRÁFICO
AYUDANTE DE COCINA 449	\$3,000.00	TÉC. EN GASTRONOMÍA
SUPERVISOR DE ÁREA 401	\$5,000.00	TÉCNICO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 389	\$5,000.00	TÉC. ADMINISTRATIVO TÉC. EN MECÁNICA
JEFE DE SERVICIO 380	\$8,000.00	AUTOMOTRIZ
ENFERMERA 343	\$4,000.00	TÉC. EN ENFERMERÍA
SECRETARIA 335	\$3,500.00	SECRETARIADO
CAJERO 326	\$4,000.00	TÉCNICA
SECRETARIA 317	\$4,000.00	SECRETARIADO TÉC. ESTILISTA
ESTILISTA 274	\$3,120.00	PROFESIONAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 152	\$4,500.00	CONTABLE
AUXILIAR CONTABLE 062	\$4,500.00	TÉC. CONTABLE
EJECUTIVO DE CAJA 1222	\$6,701.00	TÉC. EN ADMINISTRACIÓN
ESTILISTA 1217	\$3,500.00	ESTILISTA TÉC. EN MÁQUINAS Y
TORNERO 1094	\$6,000.00	HERRAMIENTAS
VENDEDOR DE SERVICIOS Y MANTENIMIENTO	\$3,400.00	TÉC. EN CONSTRUCCIÓN
DISEÑADOR GRÁFICO 1060	\$5,000.00	TÉC. EN DISEÑO GRÁFICO

La compensación o sueldo supera en \$674 pesos la del sueldo de los preparatorianos; siendo de \$4,416.00 contra \$3,742.00 Ya como que se va deslumbrando una tendencia y correlación entre dos variables el nivel de preparación y el nivel de la percepción. La correlación entre la jornada de trabajo y

el salario definitivamente no se vislumbra, si no, nada más de observar el diagrama siguiente.



De acuerdo a la mayor agrupación del diagrama, también se puede interpretar como una correlación inversa, pero no puede ser que a menor jornada de trabajo mayor sueldo. Entonces no es correlación inversa.

5.4 VACANTES PARA FUERZA DE TRABAJO COMPLEJA

El cuarto grupo de interés son los profesionistas, que como luego por ahí afirman; “para eso me quemé las pestañas estudiando”, desde luego es una forma de renegar por el bajo sueldo que perciben, después de 17 años de preparación; desde el kínder hasta la licenciatura, ya no se hable de estudios superiores.

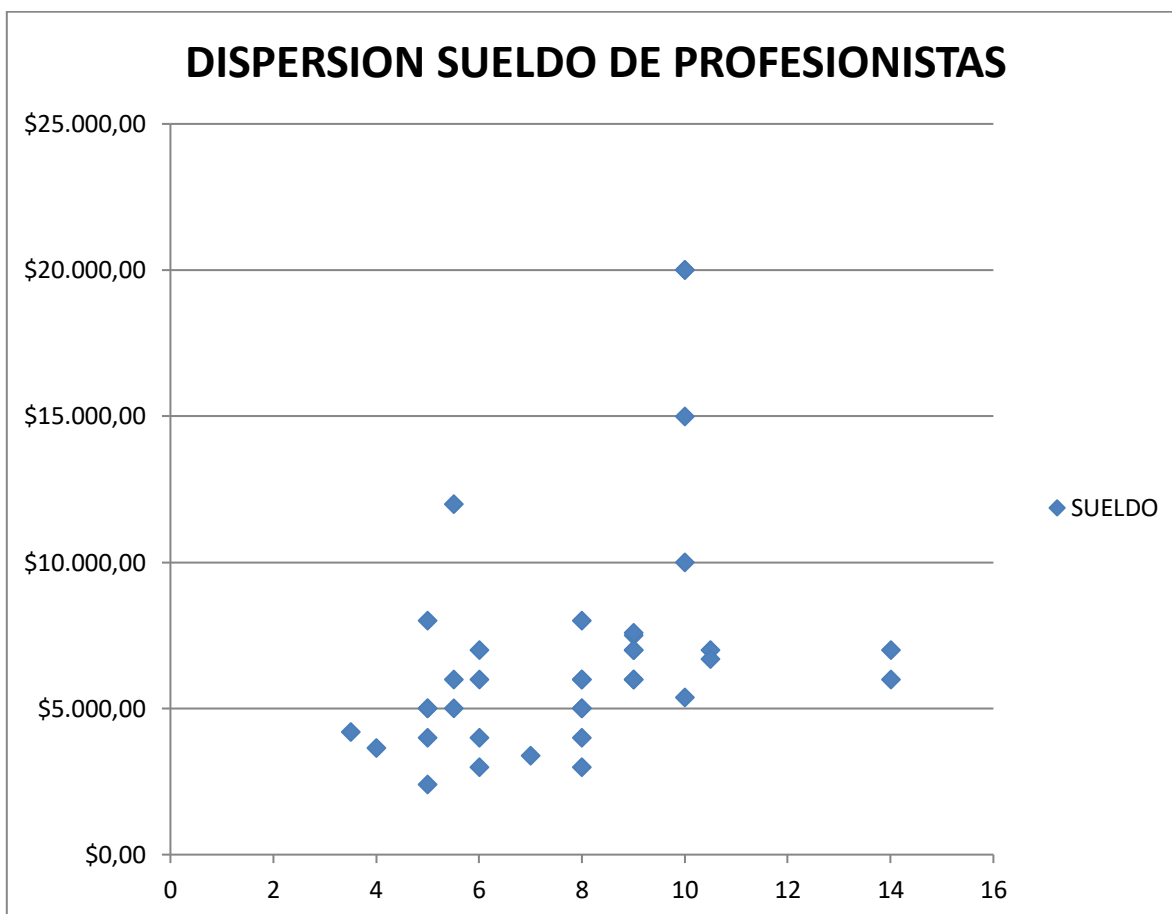
Las vacantes para servicios profesionales o licenciaturas son los que se enlistan a continuación.

PUESTO	SUELDO/MES	ESTUDIOS
COORDINADOR DE MERCADOTECNIA 487	\$5,000.00	PROFESIONISTAS
JEFE DE DEPARTAMENTO 483	\$10,000.00	PROFESIONISTAS
CONTADOR PÚBLICO 477	\$7,500.00	PROFESIONISTAS
INGENIERO EN SISTEMAS 471	\$6,000.00	PROFESIONISTAS
GERENTE DE FINANZAS 470	\$12,000.00	PROFESIONISTAS
JEFE DE RECURSOS HUMANOS 466	\$7,000.00	PROFESIONISTAS
CONTADOR PUBLICO 465	\$6,000.00	PROFESIONISTAS
PROFESOR DE COMPUTACIÓN 463	\$7,000.00	PROFESIONISTAS
ENCARGADO DE FARMACIA 460	\$7,000.00	PROFESIONISTAS
OPTOMETRISTA 458	\$3,660.00	PROFESIONISTAS
JEFE DE ZONA 443	\$7,000.00	PROFESIONISTAS
ENFERMERO 439	\$3,000.00	PROFESIONISTAS
AUXILIAR DE INVENTARIOS 437	\$6,000.00	PROFESIONISTAS
AUDITOR INTERNO JR. 429	\$6,000.00	PROFESIONISTAS
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 400	\$4,200.00	PROFESIONISTAS
REPORTERO DE NEGOCIOS 375	\$6,000.00	PROFESIONISTAS
SUPERVISOR DE OPERACIONES 370	\$15,000.00	PROFESIONISTAS
EJECUTIVO DE VENTA DE SUSCRIPCIONES 360	\$4,000.00	PROFESIONISTAS
EJECUTIVO DE VENTAS 354	\$3,000.00	PROFESIONISTAS
SUPERVISOR DE VENTAS 339	\$7,000.00	PROFESIONISTAS
SUPERVISOR DE OBRA 324	\$20,000.00	PROFESIONISTAS
JEFE DE FRENTE 323	\$20,000.00	PROFESIONISTAS
AUDITOR INTERNO 311	\$8,000.00	PROFESIONISTAS
GERENTE 296	\$6,000.00	PROFESIONISTAS
GESTOR DE COBRANZA EXTRAJUDICIAL 240	\$6,000.00	PROFESIONISTAS
AUXILIAR CONTABLE 217	\$5,000.00	PROFESIONISTAS
ANALISTA DE CRÉDITO Y COBRANZA 200	\$5,375.00	PROFESIONISTAS
OPTOMETRISTA 085	\$7,600.00	PROFESIONISTAS
CONTADOR PÚBLICO 059	\$8,000.00	PROFESIONISTAS
AGENTE DE RELACIONES PÚBLICAS 1389	\$4,000.00	PROFESIONISTAS
MÉDICO GENERAL 1378	\$4,000.00	PROFESIONISTAS
GERENTE EN ENTRENAMIENTO 1343	\$5,000.00	PROFESIONISTAS
PROFESOR DE COMPUTACIÓN 1160	\$5,000.00	PROFESIONISTAS
ANALISTA CONTABLE 1114	\$6,700.00	PROFESIONISTAS
DISEÑADOR GRÁFICO 1027	\$5,000.00	PROFESIONISTAS

GESTOR DE COBRANZA 625
PROMOTOR EMPRESARIAL 613

\$3,400.00 PROFESIONISTAS
\$2,400.00 PROFESIONISTAS

En este grupo se convoca a todo tipo de profesionistas, solo que los empleadores aprovechando el gran ejercito de reserva, o como dice un alumno recién egresado, pasamos a incrementar el grupo de los “Ni Ni’s”; la compensación que ofrecen es muy baja con algunas excepciones, como las de supervisor de obra, jefe de frente y supervisor de operaciones, para los cuales ofrecen \$20,000.00 mensuales, esto es, para los dos primeros y para el último \$15,000.00 Sin embargo, el promedio de compensación para profesionistas incluyendo estas tres compensaciones que parecen atípicas, es de \$6,860.00. Comparándola con la compensación para el personal técnico, si la supera con \$2,444.00. El diagrama de dispersión muestra un comportamiento de correlación negativa que si se puede interpretar como aquello que a mayor jornada de trabajo menor salario en términos relativos. Además de que en relación a este promedio, 12 oportunidades están por arriba de él y 23 por debajo de esta media.

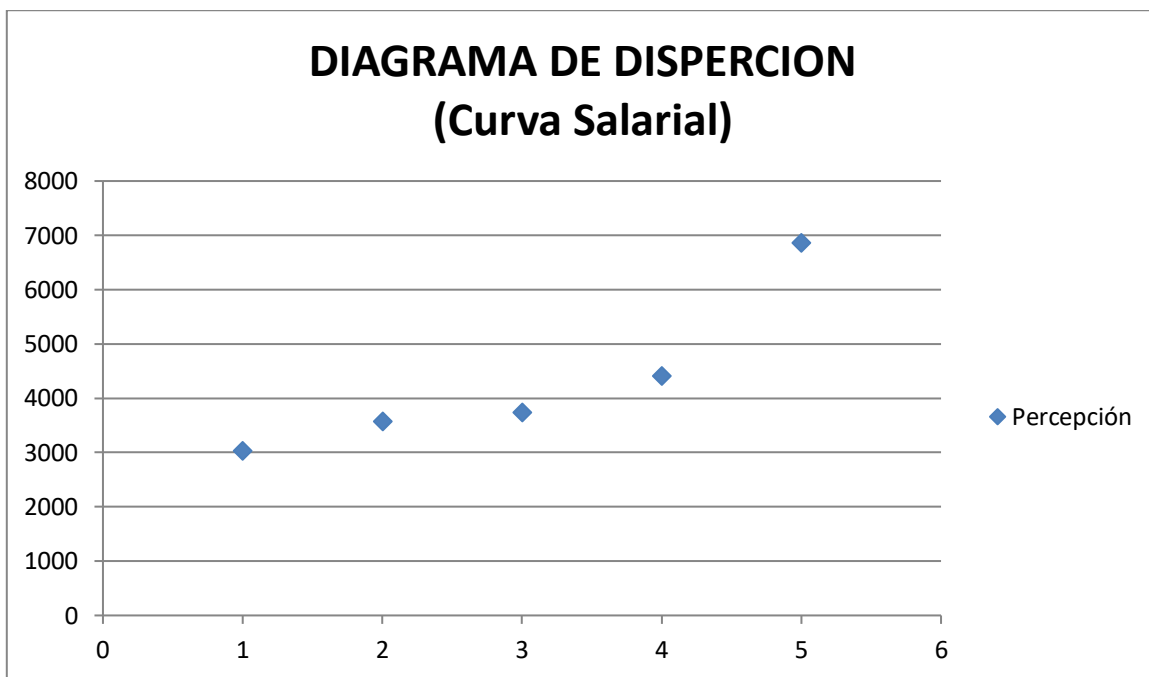


Sigue quedando la duda, respecto a la correlación entre las variables nivel de percepción y jornada de trabajo.

5.5 LA CORRELACIÓN REAL

No se trata de crear otro tipo de correlación, sino de destacar la que en este ejercicio se establece. La correlación realmente existente es, entre el nivel de preparación o cultural y el nivel de percepción como se muestra en la tabla y diagrama siguientes:

NIVEL CULTURAL	PERCPCIÓN PROMEDIO
Primaria o menos	\$3,040
Secundaria	3,572
Preparatoria	3,742
Técnica	4,416
Licenciatura	6,860



En este caso si se puede afirmar que la percepción depende del nivel de preparación que tenga el individuo. Esto es; La percepción=f(nivel cultural) y si existe correlación entre estas variables.

6. EL COSTO DE LA VIDA

Ahora bien, ya se hablo de las diferentes percepciones, pero se dijo que se iban a anteponer al costo de la vida; cabe pues plantearse la pregunta ¿Qué es el costo de la vida?

El costo de vida, costo de la vida, coste de vida o coste de la vida es un concepto teórico que representa el valor o coste de los bienes y servicios que los hogares consumen para obtener determinado nivel de satisfacción⁹

El cálculo del coste de vida es un problema difícil porque se basa en conceptos subjetivos (nivel de satisfacción). Como estimador del costo de vida suele usarse el IPC (Índice de Precios al Consumidor) sabiendo que hay diferencias importantes: el IPC se refiere a una canasta fija de bienes y servicios; en un costo de vida debería tenerse en cuenta que los hogares hacen sustituciones de productos cuando los precios cambian.

No parece ser tan subjetivo, cuando se habla de mercancías que cotidianamente consumen las familias. Sin embargo las diferentes definiciones hacen pensar que no es tan objetiva la necesidad de satisfacción: el hambre, la sed, el frío, el calor, la educación, la salud entre muchos más ¿Serán a caso solamente sensaciones o subjetivismos del cuerpo humano?

Para disipar la duda de que es el costo de la vida, aprovechando el desarrollo del tema “sueldos contra salarios” del curso: Seminario de Sueldos y Salarios y que las alumnas que lo tomaron son mujeres, surgió la idea de calcular una canasta básica para una familia clase-mediera quedando de la siguiente manera:

CANASTA BASICA FEBRERO 2012			
MERCANCIA	PRECIO UNITARIO(\$)	CANTIDAD Kg/Litro/ Pza/Otras/mes	CONSUMO (\$)
Leche	\$9.00	30	\$270.00
Frutas	\$25.00	15	\$375.00
Verduras	\$20.00	15	\$300.00
Frijol	\$26.00	12	\$312.00
Carne	\$48.00	8	\$384.00
Huevo	\$18.00	6	\$108.00
Pan	\$25.00	30	\$750.00
Tortillas	\$13.00	60	\$780.00
Jabón	\$85.00	4	\$340.00
Pinol y cloro	\$27.00	1	\$27.00
Pasta dental	\$32.00	2	\$64.00
Chocomilk	\$25.00	4	\$100.00
Café	\$36.00	2	\$72.00
Azucar	\$16.00	2	\$32.00
Croquetas y hueso	\$30.00	12	\$360.00
Queso y crema	\$200.00	8	\$1,600.00
Samphoo	\$30.00	2	\$60.00
Aceite	\$26.00	4	\$104.00
Papel higienico	\$34.00	4	\$136.00
Servilletas	\$60.00	1	\$60.00
Cosméticos	\$800.00	1	\$800.00
Mantenimiento de casa	\$500.00	1	\$500.00
Gas	\$11.47	30	\$344.10
Vestido	\$250.00	1	\$250.00
Calzado	\$450.00	0.5	\$225.00
Servicios	\$800.00	4	\$3,200.00
Esparcimiento	\$1,000.00	4	\$4,000.00
Educación	\$1,000.00	3	\$3,000.00
Salud	\$500.00	1	\$500.00
		267.5	19,053.10

Hay quienes opinan que una imagen habla mas que mil palabras, no siempre es así, en este caso en que el cuadro de la canasta básica se integro por mercancías que utilizan diferentes unidades de medida, cabe hacer algunas aclaraciones, se acotaron artículos entre los que se distinguen; los que son medibles en litros, los que se miden en kilogramos, otros por piezas, algunos otros por veces al mes y algunos como el caso del calzado se trata de medio par considerando que cada dos meses se compra un par de zapatos en cada familia. No precisamente que se compra un solo zapato.

6.1 LO QUE VULGARMENTE SE TOMA COMO COSTO DE LA VIDA

Buscando información de costo de la vida, se encontró que en Cancún Quintana Roo, la sobrevivencia diaria de una persona es la siguiente:¹⁰

Precios en Cancún

Enviado por Matute en el año 2012

Alquiler de un apartamento de 2 habitaciones en una zona media:

4000 Peso mexicano (MXN)

Alquiler de una habitación en una zona media:

1500 Peso mexicano (MXN)

Billete sencillo de metro, autobús o tren urbano:

10 Peso mexicano (MXN)

Café en un bar:

30 Peso mexicano (MXN)

Menú del día o comida en un restaurante medio:

120 Peso mexicano (MXN)

Cerveza en un bar:

30 Peso mexicano (MXN) por un/a Tercio - Botella: 0,33 cl.

Cena o tapas en un restaurante medio:

150 Peso mexicano (MXN)

Copa media en un pub o discoteca por la noche:

75 Peso mexicano (MXN)

Un litro de gasolina:

10 Peso mexicano (MXN)

Un paquete de tabaco rubio:

40 Peso mexicano (MXN)

Un refresco en una máquina expendedora:

8 Peso mexicano (MXN)

Un periódico:

6 Peso mexicano (MXN)

Un trayecto en taxi desde el aeropuerto al centro:
250 Peso mexicano (MXN) con una duración de 30 minutos

Entrada de cine en un fin de semana:
90 Peso mexicano (MXN)

Entrada a un museo representativo:
70 Peso mexicano (MXN)

Precio medio del vuelo a la capital / segunda ciudad del país / capital de un país vecino:
3500 Peso mexicano (MXN) por un vuelo a México DF

Dando un total de: \$2,389.00 quitando lo del alquiler de apartamento y lo del vuelo al D.F.

Bueno, esto no se puede tomar como costo de la vida familiar, porque el gasto diario de un turista multiplicado por 30 días, arroja un gasto mensual de \$71,670.00 no lo pueden cubrir ni diez sueldos mensuales promedio de los profesionistas cuyas vacantes se ofrecen en Morelia, excepto las dos o tres personas que ganan \$20,000.00 que con cuatro sueldos absolutos podrían sobrevivir el mes y guardar para el pasaje de regreso. Ahora el gasto de una familia por día de acuerdo a Matute, alcanza a rebasar los \$7,000.00 y por mes \$215,010.00 eso ya no es costo de la vida sino el lujo de la vida o una vida de lujo.

6.2. RETOMANDO EL COSTO DE LA VIDA REAL

No queda más remedio que tomar como costo de la vida, la canasta básica calculada más arriba en \$19,053.00

Para cubrir esta canasta básica, se requieren familias cuyo tamaño sea de cinco miembros y todos en edad de trabajo, ubicados en cada uno de los niveles analizados, alcanzando los cinco tipos de sueldos y salarios la cantidad de \$21,630.00; el que esto suceda sería mera coincidencia, de ser cierto, este ingreso familiar tendría un superávit de \$2,577.00 que puede ser destinado a consumo suntuario.

Otra combinación favorable puede ser; familias de tres miembros todos en edad laboral y con percepciones de nivel licenciatura, con lo que se alcanza el ingreso de \$20,580.00 generando un superávit de \$1,527.00

Si se da la casualidad de familias de tres miembros, dos ganando sueldo de nivel licenciatura, uno de nivel técnico; el ingreso familiar suma \$18,136.00 acusando un déficit de \$917.00

Cualquier otra combinación, resultará deficitaria, por lo que se puede afirmar que hay muchas familias que no cubren ese costo de la vida. Bueno se puede recurrir a una tabla comparativa, basada en el tamaño promedio de la familia cuyo resultado de una muestra de 30 unidades familiares de una colonia de 140 núcleos fue de 5 miembros.

Composición laboral	Percepción en pesos	Costo de la canasta básica	Superávit y/o déficit.
5 Profesionistas	\$34,300.00	\$19,053.00	+ \$15,247.00
5 Técnicos	22,080.00	\$19,053.00	+ 3,027.00
5 Preparatoria	18,710.00	\$19,053.00	- 343.00
5 Secundaria	17,860.00	\$19,053.00	- 1,193.00
5 Con primaria	15,200.00	\$19,053.00	- 3,853.00

Desde luego, quienes están en condiciones de alcanzar el consumo básico y contar con algún remanente decoroso es aquella familia cuyos miembros sean todos profesionistas, lo que se antoja un tanto difícil, puede ser posible que los jefes de familia si sean profesionistas y que alguno de los hijos ya también lo sea, pero los otros dos es posible sigan estudiando.

Parece pues ser una utopía, el que los cinco miembros sean profesionistas y que estén en edad laboral, puede haber sus excepciones, pero muy escasas.

Para tener más clara la idea de la composición familiar, se tomó una muestra del asentamiento citado en líneas anteriores, mediante la aplicación de la fórmula siguiente y con las indicaciones que se anotan:

Población=140 familias

$$n = \frac{(zs)^2}{(E)^2} = \frac{(1.96 * 20)^2}{(8)^2} = \frac{1536.54}{64} = 24$$

Desviación estándar=20

Nivel de confianza=1.96

Máximo error permitido 8

A fin de no parecer tan rígidos en la aplicación, se aumento el número de la muestra a 25 familias, las que arrojaron los siguientes resultados.

No.	Familia	No. de hijos	No. Miembros	Ocupación del Jefe de Familia
1	Patiño Valle	2	4	Seguridad bancaria
2	Avando	3	5	Técnico eléctrico

3	Rosales Jacobo	4	6	Chalan
4	Vargas Flores	5	7	Albañil
5	Guzmán	5	7	Topógrafo
6	Hernández Díaz	4	6	Músico ambulante
7	Espinoza	3	5	Albañil
8	Monroy	3	5	Empleado y Maestra
9	Arroyo Gudiño	6	7	Empleada doméstica
10	Luviano	2	3	Docente
11	Soto	3	5	Chofer
12	Estrada Jacuinde	3	5	Técnico en maquinas herramientas
13	García Carrillo	5	7	Comerciante ambulante
14	Junco	1	3	Servicio de transporte (taxi)
15	García	2	4	Albañil y Enfermera
16	Hernández	6	8	Maestro bloquero (obrero)
17	Gutiérrez	6	8	Albañil y comerciante
18	Andrade	4	6	Herrero (propietario)
19	García Carrillo	3	5	Chalán
20	Valdovinos Soto	3	5	Cobrador y Estilista
21	Raya	7	9	Intendente
22	Trujillo	4	5	Amante
23	Cortés Días	5	7	Empleada doméstica
24	Espinoza Ángeles	3	5	Técnico en mantenimiento
25	Hernández	4	6	Albañil

El tamaño promedio de la familia calculada en forma rápida, utilizando la moda como medida de tendencia central es 5, ya que es el tamaño de familia que más se repite, esto es, 9 veces de 25 posibles; la media aritmética es 5.4 y la mediana 5. Por mayoría de votos y redondeando a enteros la mediana se tiene que el promedio es 5 con lo que se reafirma lo arriba expuesto.

Las 25 familias sobreviven con el trabajo familiar, exceptuando a 4: de ellas; tres dependen solamente del trabajo de la pareja: una con un empleado federal con nivel de jefe de departamento y su esposa maestra de la SEP, que es todo un privilegio; lo mismo para la siguiente familia cuya cabeza es una madre soltera, colocada como maestra en telesecundaria de la SEP, cuyo nivel de vida se puede observar con cierto desahogo; la tercer familia de este grupo un maistrero (coordinador de albañiles) y una enfermera con ingresos decorosos y la cuarta familia con una empresa y con trabajadores 2 o 3, de cuyo plus valor le genera dividendos aparte del producto de su trabajo. Otras cuatro familias complementan su ingreso mediante la venta de cenas y antojitos mexicanos. 8 núcleos familiares sobreviven complementando el trabajo del jefe de familia con trabajos domésticos desarrollados por la conyugue. 6 familias se auxilian del trabajo de los hijos o hijas

mayores de 12 años y 3 de estas, combinan oficios de plomero y carpintero con trabajo familiar, técnico en máquinas herramientas y el negocio familiar de papelería, y finalmente el cobrador con el salón de belleza de la esposa.

7. CONCLUSIONES

Queda claro que las compensaciones comprenden salario o sueldo, más las prestaciones adicionales a ambos.

En cuanto a la afirmación que se hace en la Ley Federal del Trabajo, respecto a que el trabajo no es un artículo de comercio; aquí se comprobó que cuando una persona anda buscando trabajo, lo que realmente está buscando es a quien venderle su fuerza de trabajo, como única mercancía de que dispone, esto es, su capacidad de realizar un trabajo durante un determinado tiempo y la intercambia por un salario o un sueldo.

Si la misma Ley Federal del Trabajo afirma, que el trabajo exige respeto y que quien presta los servicios de la fuerza de trabajo, debe buscar condiciones que aseguren un nivel decoroso para el trabajador y su familia; esto se puede entender que por ley, solamente el Jefe de familia está obligado a vender su fuerza de trabajo y que la compensación debe ser suficiente para cubrir lo básico y lo suntuario.

Pero, dado que la compensación al trabajo realizado por el jefe de familia no cubre la canasta básica, entonces la Ley Federal del Trabajo ya es obsoleta o nunca tuvo una vigencia efectiva, ya que la gran mayoría de los hogares mexicanos requieren del trabajo familiar para sobrevivir.

Dentro de las teorías del salario, aceptando que este solo aparece como categoría económica en el modo de producción capitalista, cada una a su modo, busca asegurar la creación de riqueza a favor del dueño de los medios de producción; la que defiende a la Ley de Say, se sirve del ejército industrial de reserva para pagar bajos salarios, la teoría marginalista busca asegurar la recuperación de la inversión y en última instancia reproducir el salario del trabajador en forma marginal, esto es, en tiempos marginales sin asegurar que se obtenga un salario decoroso; y la teoría marxista dividiendo la jornada de trabajo en necesario y adicional.

Las dos primeras, lo ven como un derecho del propietario y la segunda como un abuso o grado de explotación. Dicho por Braverman, la opinión de Ford, un mercado capitalista si estaba de acuerdo con Marx, estando consciente de que, el aumento al salario genera reducción de costos y mayor productividad.

Sería conveniente informarle a Cobden, que hoy en día ningún patrón corre a ganarse un obrero, sino que son decenas, centenas y millares de obreros o candidatos a empleados, los que abarrotan las antecámaras de los departamentos de reclutamiento buscando vender su fuerza de trabajo simple o compleja.

La teoría de la equidad propuesta por Stacey Adams, sería conveniente para lograr compensaciones equitativas, sin embargo, al revisar los pagos que se ofrecen los empleadores en la Ciudad de Morelia, se pudo comprobar que no se aplica esta como criterio general.

La teoría de la expectativa es la que tiene mucha aplicación, solo que mediante una práctica malsana, ajena a su espíritu de servicio. Son las intrigas, los obsequios, las acciones indecorosas la que generan una buena expectativa y no las habilidades y competencias comprobadas de los empleados u obreros, los que determinan el ascenso o aceptación en el empleo.

Por otro lado, también se aclaró que el pago al salario y al sueldo son compensaciones cuya diferencia la determina el grado de capacitación de quien los persigue.

Con la información directa obtenida, se pudo inferir que la compensación basada en los sueldos que ofrece el mercado de trabajo de Morelia, solamente en forma familiar puede cubrir un porcentaje de la canasta básica.

Cuando el instructor de protección civil, preguntó que cada cuando se revisa en los domicilios la instalación eléctrica, que si se cuenta con extintor en el domicilio y en el automóvil entre otras muchas cosas, la respuesta para si mismo de cada uno de los asistentes de seguro fue, ¡si alcanzara el sueldo!

Finalmente, se recomienda que todos los trabajadores, independientemente del nivel de capacitación, deban estar pendientes de la reforma laboral; esperando que sea justa y cobre vigencia real.

Bibliografía consultada:

1. FLORENTIN, Jorge Fernando, et al: "Salarios, Incentivos Económicos y Beneficios" www.monografias.com 2012
2. Op. Cit.
3. Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada. DOF 17-01-2006. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México.
4. BRAVERMAN, Harry: Trabajo y Capital Monopolista. Ed. Nuestro Tiempo. México 1985.
5. Op. Cit.
6. Op. Cit.
7. FERREYRA, González José: "Apuntes de Economía" Inédito. México 2008.
8. Op. Cit.
9. SMITH, Adam: Compendio de, RIQUEZA DE LAS NACIONES, POR EL MARQUES DE CONDORCET, Traducido por; DON CARLOS MARTINEZ DE IRUJO. MADRID EN LA IMPRENTA REAL, AÑO DE 1803.
10. BRAVERMAN, Harry: Trabajo y Capital Monopolista. Ed. Nuestro Tiempo. México 1985.
11. Op. Cit.
12. ADAMS, Stacy: "La Teoría de la Equidad" www.itescam.com.mx
13. VROOM, Victor y Poster Lawles: "La Teoría de la Espectativas" www.blogcapitalhumano.com
14. BRAVERMAN, Harry: Trabajo y Capital Monopolista. Ed. Nuestro Tiempo. México 1985.
15. Op. Cit.