

9-12



El Salario en la Ley Federal del Trabajo

TESIS PROFESIONAL

JULIO ALFREDO ALAMILLA ALVAREZ DE SOTOMAYOR

MEXICO, D. F.

1979

2041 Tesis Profesional

Julio Alfredo Alamillo Alvarez de Sotomayor

T
KR145
.M6
A4
c.1



1080077237

1080077237

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Economía

El Salario en la Ley Federal del Trabajo



30-79-12

Z A R II

T E S I S

Que para obtener el título de :
LICENCIADO EN ECONOMIA
p r e s e n t a :

Julio Alfredo Alamilla Alvarez de Sotomayor

+ KR 145
M6
A4



UANL
FONDO
TESIS

(77237)



UANL
FONDO
TESIS LICENCIATURA

a mi esposa y a mi hija
en memoria de mi padre
a mi madre y a mis hermanos

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	1
METODOLOGIA	3
Capítulo I PRINCIPIO FUNDAMENTAL	5
1. Normas Constitucionales	5
2. La Ley Federal del Trabajo	7
3. Principios generales de la Ley Federal del Trabajo	9
Capítulo II EL SALARIO	15
1. Concepto	15
2. Formas	17
3. Integración	20
4. Remunerador	21
5. Igualdad.	22
Capítulo III PAGO DEL SALARIO Y OTRAS PERCEPCIONES	24
1. Plazo del pago del salario	24
2. Prolongación de la jornada de trabajo	25
3. Días de descanso	29
4. Aguinaldo	33
5. Reparto de Utilidades	34
6. Invecciones	35
7. Otras percepciones	36
8. Ejemplo de pago por trabajar tiempo extraordinario o en día de descanso	46
Capítulo IV NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO	49
1. Consideración básica	49
2. Protección al salario	50
3. Protección del salario con relación al patrón	50
4. Protección del salario contra los acreedores del trabajador	57
5. Protección del salario contra los acreedores del patrón	57

	Pág.
6. Protección de la familia de los - trabajadores	59
Capítulo V EL SALARIO MINIMO	62
1. Concepto	62
2. Clasificación	64
3. Fijación	66
4. Vigencia	67
5. Descuentos prohibidos	67
Capítulo VI EL SALARIO PARA LOS TRABAJOS ESPECIALES	70
1. Disposiciones generales	70
2. Cuadro resumen	71
Capítulo VII EL SALARIO EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO	80
1. En el contrato colectivo de trabajo	80
2. En el contrato-ley	81
Capítulo VIII PRESCRIPCIONES Y SANCIONES	82
1. Acciones prescriptibles	82
2. Sanciones	84
CONCLUSIONES	86
RECOMENDACIONES	89
ANEXOS:	
1. Artículos Constitucionales relacio- nados con la Ley Federal del Trabajo	91
2. Sinópsis al artículo 123 Constitucio <u>n</u> al respecto al salario.	111
3. Fijación del salario.	112
4. Integraciones del salario.	113

	Pág.
5. Pago de Indemnizaciones al trabajador	114
6. Pago de indemnizaciones a beneficia- rios del trabajador	117
7. Cálculo del pago de indemnizaciones	119
BIBLIOGRAFIA	121

I N T R O D U C C I O N

El campo de acción para el desarrollo profesional del Licenciado en Economía, podemos asegurar que es muy extenso en función de las materias que sobre muy diversos temas se cursan en la licenciatura, sin contar las especializaciones que posteriormente se pueden llevar en los niveles de maestrías y doctorados.

En los semestres finales de la carrera para la licenciatura en economía se pueden seleccionar las materias sobre el área que el estudiante considere más importantes o afines con sus necesidades o vocación en particular; no obstante, siempre existirán temas sobre los cuales no se tengan las suficientes bases para su aplicación, si no fluida, sí con las bases suficientes para investigar al respecto.

En mi caso particular, en la práctica profesional al tener necesidad de utilizar la Ley Federal del Trabajo, se pre--

sentó la falta de conocimientos tanto en su manejo, como en su interpretación; ante ello, la primera intención fue documentarme en lo aprendido en la entonces Escuela Nacional de Economía, pero el temario de estudios de la materia relativa -Principios y Bases Jurídicas de las Atribuciones del Estado en la Economía- no cubría, en mi caso, los requisitos para comprender la Ley Federal del Trabajo; motivando al estudio e investigación hasta considerar que se tenían las bases para, de menos, entender a qué se refiere en sus capítulos más utilizados.

Ante esta circunstancia, se consideró que la Ley Federal del Trabajo podría ser un buen tema de tesis para obtener el Título Profesional correspondiente. Comenzando por analizar cuál pudiera ser el apropiado para la carrera, teniendo -- que analizar tres temas: a) La totalidad de la Ley, que se descartó por ser más propio de una cátedra; b) las prestaciones económicas que se otorgan al trabajador, y c) el salario; seleccionando éste último por ser un tema de perpetua actualidad, y por participar, en parte, en algunas prestaciones, además -- porque se cubría un propósito de la ideología del autor: "la protección y defensa de los derechos del trabajador ante el patrón y la empresa".

M E T O D O L O G I A

El procedimiento de desarrollo de esta tesis es el de unir en un todo los diferentes artículos de la Ley Federal del Trabajo que tratan sobre un mismo tema, citando su fuente de procedencia mandataria en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, destacando de qué artículo en particular emana, poniendo especial énfasis cuando se trata del artículo 123 Constitucional.

Con el propósito de que no se presentaran demasiadas repeticiones señalando a cada momento por su nombre completo de "Ley Federal del Trabajo", simplemente se menciona la palabra "Ley" tomando por entendido que se trata de ésta; así como también se hace referencia a "Constitución". De ésta en su artículo 123 por contener dos apartados, el "A" y el "B", se hace referencia a la fracción del artículo sin mencionar el apartado por también tener por entendido que siempre se tratará del primero.

Por la tendencia profesional del economista a siempre - estar ligado con cuadros y representaciones gráficas, se hizo el esfuerzo por representar determinados conceptos en forma esquemática que, desde el punto de vista del autor, facilitarían su interpretación, comprensión y análisis.

Por último, se hace referencia a lo que se considera como aciertos en el contenido de la Ley así como de sus errores, omisiones o faltas con respecto al mandato legal, la Constitución.

C A P I T U L O I

PRINCIPIO FUNDAMENTAL

1. NORMAS CONSTITUCIONALES

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la "Ley Fundamental", considerada como la "Norma de Derecho dictada, promulgada y sancionada por la autoridad pública, aún sin el consentimiento de los individuos, y que tiene como finalidad el encauzamiento de la actividad social hacia el bien común"¹, en la que se rige la organización política del país como su norma suprema a la que los poderes, gobiernos y autoridades están obligados a hacer y dejar hacer sólo aquello que ordena de acuerdo a sus mandatos y en concordancia con los principios que la Constitución establece.

La Ley Federal del Trabajo como "conjunto de normas que rige las relaciones de los particulares cuando éstos actúan co

1. Efraín Moto, Elementos de Derecho, p. 43, Editorial Porrúa, México, 1966

mo patrones o trabajadores en virtud de un contrato de trabajo"² (Derecho del Trabajo), está limitada y sometida a la Constitución básicamente en el título sexto "del Trabajo y de la Previsión Social", con el artículo 123, aunque en otros artículos se señalen preceptos que la involucren.

El artículo 123 se compone de dos apartados, el "A" que rige entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo, y el "B" entre los Poderes de la Administración, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. El primer apartado es la esencia misma de la Nueva Ley Federal del Trabajo, por lo que se reproduce íntegramente en el "Anexo 1".

Las diferencias básicas entre los apartados A y B son dos: La primera, es que en ésta está restringido el derecho de huelga, solamente permitiéndose, de acuerdo a su fracción X, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra. La segunda, es por la forma en que se determinan los salarios, que de acuerdo a su fracción IV, serán fijados en los presupuestos respectivos de las dependencias, es decir, en el presupuesto de la Federación. Siendo necesario señalar que la fijación del salario en el apartado "A" es una de las condiciones básicas que llevan -

2. Op. Cit., p. 20

al trabajador a hacer uso del derecho de huelga.

Con el mismo fin de restringir a los trabajadores el derecho de huelga, se ha planteado la posibilidad de agregar un tercer apartado al artículo 123 Constitucional, el "C" el que regiría entre los trabajadores de las universidades estatales. Por considerar los defensores de este proyecto, entre otros argumentos, que por las características particulares de las actividades que desempeñan, no debería existir interrupción de labores por estallamiento de huelga, por lo que no deben ampararse estos trabajadores en el apartado "A".

Otros artículos de la Constitución, aparte del 123, que se relacionan total o parcialmente con la Ley ya sea por tener aplicación directa en materia de trabajo o bien por la libertad que otorgan al individuo, son el 1, 4, 5, 21, 22, 31, 32, 73, 107, 133 y el 11 y 13 transitorios. De estos, en el Anexo 1, no todos se reproducirán como en el caso del 123, sino que se destacará lo que en esta materia interese.

2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo es la manifestación del derecho del trabajo que emana del artículo 123 Constitucional. En ella se contienen los derechos sociales a fin de "asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la saluda y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme a la naturaleza, la libertad y la dignidad humana"³; así como al mismo tiempo le - -

³ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, - p. 80, Editorial Porrúa, México, 1975.

otorga estos derechos, le asigna obligaciones que ha de cumplir, como también al patrón le señala cuáles son sus derechos y obligaciones.

La Ley actualmente está integrada por 17 títulos, uno más que cuando entró en vigor (1° de mayo de 1970), por haberse dividido en dos el título quinto, relativo al trabajo de las mujeres y los menores, para cada uno de estos conceptos. Con el propósito de conocer cuáles son los títulos de la Ley, en seguida se reproducen, pero concentrándose en ocho partes como se clasifican en la "exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo".

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

PRIMERA PARTE	PRINCIPIOS E IDEAS GENERALES
Título primero	Principios Generales
SEGUNDA PARTE	RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO
Título segundo	Relaciones individuales de trabajo
Título tercero	Condiciones de trabajo
Título cuarto	Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones
Título quinto	Trabajo de las mujeres
Título quinto bis	Trabajo de los menores
Título sexto	Trabajos especiales

TERCERA PARTE	RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO
Título séptimo	Relaciones colectivas de trabajo
Título octavo	Huelgas
CUARTA PARTE	RIESGOS
Título noveno	Riesgos de trabajo
QUINTA PARTE	PRESCRIPCIONES
Título décimo	Prescripciones
SEXTA PARTE	AUTORIDADES DE TRABAJO
Título once	Autoridades de trabajo y servicios sociales
Título doce	Personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje
Título trece	Representantes de los trabajadores y de los patrones
SEPTIMA PARTE	DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Título catorce	Derecho procesal del trabajo
OCTAVA PARTE	RESPONSABILIDAD DE LAS AUTORIDADES, DE -- LOS TRABAJADORES, DE LOS PATRONES Y SAN-- CIONES APLICABLES
Título quince	Procedimientos de ejecución
Título dieciseis	Responsabilidades y sanciones

3. PRINCIPIOS GENERALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Antes de comenzar el análisis del salario en la Ley, se

enunciarán los principios generales de ésta que están contenidos en su título primero.

Delimitación de la Ley

El artículo 1, fija el campo de aplicación de la Ley al apartado "A" del artículo 123 Constitucional; es decir, rige para los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de manera general, todo contrato de trabajo.

Finalidad de la Ley

El artículo 2, manifiesta la finalidad de la ley al señalar que "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones", y continuando con los artículos 3 y 4 al apuntar en el primero de ellos, que "el trabajo es un derecho y un deber sociales" y, en el segundo, que "no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos" (artículo 5 Constitucional).

El último párrafo del artículo 3 dice: "no podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo⁴, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Concepto de Trabajador y de Trabajador de Confianza.

El artículo 8, define al trabajador como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal su

4. Artículo 4 Constitucional.

bordinado"; mientras que el artículo 9, respecto al trabajador de confianza, dice "la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, y los que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Concepto de Trabajo

El trabajo se ha elevado a rango constitucional al incluirse en el primer párrafo del artículo 123 al señalarse que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil". En la Ley el concepto de trabajo se encuentra en dos artículos, el 3 y el 8, en el primero de estos como un "derecho y un deber sociales", y en el segundo al decir que "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Conceptos de patrón, de representante del patrón y de intermediario.

Estos conceptos se señalan en los artículos 10, 11 y 12, respectivamente, como sigue: Patrón, "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; Representantes del patrón a "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o -

administración en la empresa o establecimiento"; al Intermediario como "la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Conceptos de empresa y establecimiento

El artículo 16 los considera en conjunto, "se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Estipulaciones contrarias a la Ley

Por último, en este título primero, el artículo 5 contiene la protección para no efectos legales de las estipulaciones contrarias a las señaladas por la Ley (condición que en términos diferentes estipula el artículo 56); de estas estipulaciones la mayoría se refieren a salario, por lo que se reproduce en seguida:

ARTICULO 5.

Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciseis años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios de los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidos horas, para menores de dieciséis años; y

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o -- normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

C A P I T U L O I I

E L S A L A R I O

1. CONCEPTO

En el artículo 82 se define el salario como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", - analicémosla con otras definiciones para concluir si se apega a la realidad.

En primer término, se señalará el concepto que se tenía en la Ley de 1931 como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador en virtud del contrato de trabajo". Conforme a esta definición vemos que su diferencia básica con la actual, es que no señala al contrato de trabajo (el cual se define en el artículo 20), pues la sola relación de trabajo determina -- los mismos efectos que el contrato.

En segundo lugar, enunciemos las definiciones que por parte de las teorías económicas se han expresado. Así, los --

clásicos consideraban al salario como "el precio a que se vende en el mercado la mercancía trabajo, que es lo que se necesita para que los trabajadores subsistan y perpetuen su raza sin aumento ni disminución"; Marx dice que "el salario percibido por el obrero se presenta como el precio del trabajo, como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo"⁵; los marginalistas señalan que el salario es "igual a la productividad marginal de ingreso del monto de trabajo en total empleado"⁶; mientras que de acuerdo a definiciones más apegadas a la problemática actual, se considera al salario como "el precio que se paga por el uso de la fuerza de trabajo ajena"⁷; como "extipendio con que se retribuyen servicios personales"⁸; como "pago de una tasa determinada por un empleo determinado"⁹; o simplemente como el "precio de la fuerza de trabajo"¹⁰. (Semejante a la de Marx de que el salario es el precio del trabajo).

Después de señalar todas estas definiciones de salario, podemos concluir que la manifestada en la Ley contiene los conceptos que la hacen correcta en cuanto se considere como pago al trabajador que vende su trabajo, no así con el salario que se asigna el patrón -dueño de los medios de producción, por lo cual obtiene un beneficio o ganancia-, que en ese momento es tanto trabajador como patrón al mismo tiempo; así, repitiendo,

5. Carlos Marx, el Capital, p. 448, F.C.E., México, 1972

6. Francisco Zamora, Tratado de Teoría Económica, p. 670. FCE México, 1962

7. Op. Cit. p. 661

8. Diccionario de la Lengua Española, p. 680 Porrúa. México, - 1974.

9. Diccionario de Economía p. 491, OIKOS, España, 1968

10. Maurice Dobb, Salarios, p. 69 F.C.E. México, 1965.

conforme al fin que se persigue en la Ley, la definición que -
manifiesta es correcta.

Finalmente, es necesario señalar que si el "salario es-
la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su -
trabajo" queda entendido que no sólo se refiere a la jornada -
ordinaria, sino que, además, debe incluir a la jornada extraor-
dinaria.

2. FORMAS

El primer párrafo del artículo 83 señala "el salario pue-
de fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comi-
sión, a precio alzado o de cualquier otra manera"; así, las --
formas han quedado manifestadas de una manera enunciativa y no
limitativa, pues si bien se señalan cuatro específicamente, se
deja la puerta abierta para cualquier otra forma que se pudie-
ra considerar. Veamos en que consiste cada una de ellas.

Salario por unidad de tiempo

Esta es la forma más comúnmente utilizada, siendo prác-
ticamente la única para los trabajadores que no desempeñan un-
trabajo material. Esta forma consiste en retribuir al trabaja-
dor por el tiempo que dura la jornada de trabajo; queriendo de-
cir, que el salario se devenga de acuerdo a las dos condicio-
nes siguientes: a) Si existe especificación del trabajo a de-
sarrollar conforme al artículo 25 (referente a qué debe conte-
ner el escrito en que se deben especificar las condiciones de-
trabajo cuando no existe contrato colectivo), en su fracción -

III "el servicio o servicios que deben prestarse, los que se -
determinarán con la mayor precisión posible", y b) si no exis-
te especificación conforme al artículo 27 "si no se hubiese de
terminado el servicio o servicios que deban prestarse, el tra-
bajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compa-
tible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea
del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o -
establecimiento".

Por último, al finalizar el primer párrafo del artículo
85 se señala "para fijar el importe del salario se tomarán en-
consideración la cantidad y calidad del trabajo", leyenda que
es aplicable al salario por unidad de tiempo.

Salario por unidad de obra

Es conocido más comúnmente como salario a destajo y con-
siste en retribuir al trabajador por la cantidad de trabajo de-
sarrollado en la jornada de trabajo. Esta forma de salario --
presenta dos consideraciones más en la Ley, la primera en el -
segundo párrafo del artículo 83, en que se señala que se debe-
especificar la naturaleza del trabajo, cantidad y calidad del-
material, estado de la herramienta y útiles que proporcione el
patrón, así como el tiempo que estarán a disposición del traba-
jador; la segunda consideración se encuentra en el segundo pá-
rrafo del artículo 85 donde se condiciona que la retribución -
sea cuando menos el monto del salario mínimo.

El trabajo a destajo, o por resultados del trabajo, ha-

sido tradicionalmente considerado como sistema para una mayor explotación del trabajador por parte del patrón -tesis que sostiene ampliamente Marx-, pues el mayor salario que en determinado momento puede obtener un trabajador al producir más, no le compensa proporcionalmente los beneficios que obtiene el patrón con una mayor producción.

Los sistemas de trabajo a destajo más conocidos han sido:

- a) A destajo puro, que consiste en una tarifa que se paga por el número de piezas producidas o por los resultados, de acuerdo a una calidad establecida y no importando el número de piezas que se obtengan;
- b) Compensación adicional, por la cual a mayor producción el pago es proporcional, tendiendo éste a reducirse a medida que la producción aumenta;
- c) Bonificación adicional por tarea, en la que sólo obtienen el beneficio los trabajadores que producen la tarea;
- d) Trabajo diferencial a destajo (sistema Taylor), en el que el pago aumenta a medida que la producción aumenta.

Salario por comisión

Es la retribución que recibe el trabajador (agente de comercio o comisionista) de parte de su patrón por los bienes o servicios que vendan o coloquen. Especificadas estas consideraciones en el artículo 286 que dice "el salario a comisión-

puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas".

Salario a Precio Alzado

Esta forma de salario aparte del artículo 83 no se encuentra mencionada en otra parte de la Ley. Es la retribución que se fija al trabajador por la totalidad de la obra o trabajo que el patrón vaya a realizar, la cual será igual a la cantidad que debe devengar por cada uno de los días que dure la obra o trabajo.

3. INTEGRACION

Sobre la integración del salario se ha discutido hasta el cansancio por parte de los entendidos en materia laboral, lo cual se puede corroborar en la Ley de 1931, en la exposición de motivos de la Nueva Ley, en la Ley vigente y en las tesis que sostienen algunos autores. El artículo 84 señala que "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones de especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Queda así entendido que el salario es toda aquella retribución que el patrón otorgue al trabajador por su trabajo, cualquiera que sea su forma e independientemente de la fuente de que proceda, compuesto por el pago por su jornada ordinaria

y extraordinaria y por las prestaciones ya sean en efectivo o en especie.

Cabe aquí señalar lo que la exposición de motivos de la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo considera al -- respecto al decir "el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino que además de esa prestación principal están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas establecidas en el contrato en favor del obrero"¹¹.

Con el fin de que no exista confusión a lo que la Constitución marca en la fracción X del artículo 123 de que "el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo en mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con los que se pretenda substituir la moneda", es necesario señalar que las prestaciones en especie no son contrarias a este precepto, -- pues no están sustituyendo al salario, sino que por el contrario, lo están complementando, ya que son adicionales a éste.

4. REMUNERADOR

En el artículo 85 se señala que "el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo". El concepto de salario remunerador está por arriba del precepto del salario --

11. Baltazar Cavazos, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada, p. 28, Editorial JUS, México, 1975

Alberto Trueba U., Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, p. 422 y 423 Editorial Porrúa, México, 1975

mínimo, y tiene como fin que en las relaciones de trabajo que se celebren, en forma individual o colectiva, entre el trabajador y el patrón se superen a fin de poder alcanzar un salario que permita asegurar "la vida, la salud y un nivel económico - decoroso para el trabajador y su familia" (Artículo 3).

El concepto de salario remunerador tienen su origen en la fracción XXVII, inciso "b" del artículo 123 constitucional en el que se decreta la nulidad en caso de que se "fije un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje". Consideración que permite que "cuando - el trabajador estime que el salario que se le cubre no es remunerador en relación con los servicios que presta, deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la determinación del salario remunerador"¹², principio que en la Ley se marca en el artículo 57.

5. IGUALDAD

El Concepto de Igualdad deriva -como muchos otros, según hemos podido observar- del artículo 123 Constitucional, en este caso de su fracción VII que dice "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad", este precepto se encuentra en el artículo 86 que señala "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

12. Alberto Trueba, Op. Cit., p. 57.

Adicionalmente en los artículos 3 y 56 de la Ley, se ha ce referencia a los derechos de igualdad de la siguiente manera: en el segundo párrafo del artículo 3 que dice que "no podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social", y en el artículo 56 que, en forma prácticamente repetitiva, señala que "las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

Por último, y en forma contradictoria a lo señalado en este punto sobre la igualdad del salario, la creación de zonas donde se pagan salarios muy superiores al mínimo general, como son los de influencia de Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, Ferrocarriles Nacionales de México, Siderúrgica las Truchas, Ciudad Sahagún, etc., lejos de beneficiar a los trabajadores que no laboran en éstas, ya sean asalariados o no, los perjudica grandemente pues se convierten en zonas con alto índice en el aumento del costo de la vida, donde solamente pueden mantenerse estos trabajadores de alto nivel de ingresos, mientras que los de bajos ingresos se mantienen a nivel de subsistencia.

C A P I T U L O I I I

PAGO DEL SALARIO Y OTRAS
PERCEPCIONES

1. PLAZO DE PAGO DEL SALARIO

El artículo 88 señala que "los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores", precepto que emana del artículo 123 constitucional en su fracción XXVII, inciso "c" sobre la nulidad de las condiciones, a las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

Aquí la Ley supera al mandato constitucional, en primer lugar, por sustituir salario por jornal; en segundo lugar, por diferenciar entre los trabajadores a los manuales -obreros-, de los no manuales -empleados-; y, en tercer lugar, porque hizo caso a la costumbre de diferenciar los plazos de pago.

2. PROLONGACION DE LA JORNADA DE TRABAJO

La prolongación de la jornada de trabajo por arriba de lo que marcan los preceptos legales, obliga al patrón a retribuir al trabajador a través de pagos adicionales. Pudiendo presentarse dos casos de prolongación de jornada; primero, cuando se presentan casos de emergencia y segundo, cuando es necesario por las actividades propias de la empresa. Analicemos cada uno, haciendo referencia a la retribución a que se tiene derecho en cada caso.

Jornada de Emergencia

Se encuentra prevista en el artículo 65 que dice "en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males". Considerándose como una obligación para el trabajador de acuerdo al artículo 134 en su fracción VIII que le impone a "prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo".

La retribución a esta obligación se encuentra en el primer párrafo del artículo 67 al mencionar que "se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada". El pago sencillo no se considera violatorio de la fracción XI del artículo 123 constitucional, pues-

to que el trabajador al hacerlo estaría protegiendo su fuente de trabajo y, además, de que no desarrolla una labor propia de la función de la empresa.

Jornada Extraordinaria

La fracción XI del artículo 123 constitucional estipula "cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento 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", este mandato en su primera parte, está superado por el artículo 66 que dice "podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana", por ser muy diferentes tres veces consecutivas a tres veces por semana.

La retribución por la jornada extraordinaria está en el segundo párrafo del artículo 67 "las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada".

La interpretación de las Leyes, cuando éstas no son suficientemente explícitas, han traído consigo una serie de polémicas, situación que se presenta en el artículo 68, que en su primer párrafo señala "los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo"; así, si en el artículo 123 fracción XI, de la --

Constitución permite que se laboren horas extraordinarias, la Ley no los obliga, pues al mencionar específicamente la frase "en este capítulo" se está refiriendo al capítulo II, del título III, sobre jornada de trabajo por no existir capítulo alguno sobre jornada extraordinaria. Concluyendo, está permitida la jornada extraordinaria, pero no se obliga al trabajador a prestarla.

La confusión que acabamos de señalar se presenta porque en el mismo artículo 68, en su segundo párrafo se dice "la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo-excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley". Situación que, aunque violatoria de la Constitución, se permitió en la Ley por las exigencias de determinadas empresas y como protección al trabajador para no prolongar indefinidamente la prestación de sus servicios.

Presentando en forma de cuadro la interpretación de este tema, tenemos:

PROLONGACION DE LA JORNADA DE TRABAJO					
JORNADA	Art.	DURACION	Art.	PAGO*	Art.
De emergencia	65	Estrictamente lo indispensable	65	Sencillo	67
Extraordinaria	66	3 horas diarias hasta 3 veces por semana	66	Doble	67
	68	Superior a 9 horas a la semana	68	Triple	68

* Adicional al pago normal.

Como complemento a este tema sobre jornada, a continuación se presenta en forma esquemática la explicación de la jornada normal.

JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO		
TIPO Art. 60	DURACION Art. 61	LIMITES PARA FIJACION DE HORARIO Art. 60
Diurna	8.0 horas	De las 6.00 a las 20.00 horas
Nocturna	7.0 horas	De las 20.00 a las 6.00 horas
Mixta	7.5 horas	De las 2.31 a las 23.29 horas

3. DIAS DE DESCANSO

Los días de descanso para el trabajador que marca la -- Ley los podemos considerar de tres tipos: descanso semanal, -- descanso obligatorio y descanso por vacaciones.

Descanso Semanal

El concepto del descanso semanal marcado en la Constitu^{ci}ón en el artículo 123, fracción IV, es superado por el artículo 69 de la Ley al decir que "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro", pues en el precepto Constitucional no se marca el "gocce de salario íntegro".

Continuando con los puntos sobresalientes del descanso semanal, es necesario señalar los artículos 71 y 73, el primero dice: "en los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima -- adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo", y el segundo, "los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corres^{pon}da por el descanso, un salario doble por el servicio presta^{do}".

Descanso obligatorio

Los días de descanso obligatorio están considerados en-

el artículo 74 como sigue:

1 de enero,
5 de febrero,
21 de marzo,
1 de mayo,
16 de septiembre,
20 de noviembre,
1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a-
la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y
25 de diciembre.

El precepto estipulado en el artículo 73, sobre el pago con un salario doble, si se labora en día de descanso semanal, es también aplicable al descanso obligatorio.

Descanso por vacaciones

Los días de descanso por vacaciones los encontramos en el artículo 76, el que a fin de facilitar la interpretación se puede representar en un cuadro como sigue:

PERIODO ANUAL DE VACACIONES (Artículo 76)	
ANTIGUEDAD CUMPLIDA	DISFRUTE
1 año	6 días laborables
2 años	8 días laborables
3 años	10 días laborables
de 4 a 8 años	12 días laborables
de 9 a 13 años	14 días laborables
de 14 a 18 años	16 días laborables
de 19 a 23 años	18 días laborables
de 24 a 28 años	20 días laborables
de 29 a 33 años	22 días laborables
etcétera	

El artículo 80 determina que "los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones". Lo que se debe interpretar como una prestación a fin de que la economía del trabajador no se vea afectada por los gastos que necesariamente se le presentarán al disfrutar de sus vacaciones.

Si bien la Ley determina la prima vacacional, no estipula sobre el pago correspondiente en los días de vacaciones, debiéndose interpretar que si legalmente se señalan días laborables de disfrute de vacaciones y que por cada seis días labo

rables corresponde un día de descanso, entonces cada domingo - que abarque el período de vacaciones se debe pagar. Asimismo, la prima vacacional debe incluir al séptimo día.

La obligatoriedad al descanso en vacaciones se enuncia en el primer párrafo del artículo 79 al señalar que "las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración", precepto - que se debe cumplir, pues si se diera el caso de que se pagara por laborar en vacaciones, el trabajador puede exigir posterior_{mente} el disfrute.

. El descanso obligatorio se ha convertido en confuso por que en el artículo 78 se señala que se "deberán disfrutar en - forma continua seis días de vacaciones, por lo menos", no de-- biéndose interpretar como que a cualquier antigüedad superior a un año, se pueden descansar solamente seis días pudiéndose - pagar los restantes. El único caso en que se puede considerar como permitido laborar en vacaciones -con su correspondiente - pago-, es cuando contractualmente se supera a la Ley y, aún -- así, sólo se puede permitir por los días excedentes a la obli- gatoriedad legal.

El pago por laborar los días excedentes de vacaciones, - debe ser acordado previamente entre patrón y trabajador; de--- biendo éste de tener en cuenta que si por laborar en día de -- descanso semanal u obligatorio se paga adicionalmente un sala- rio doble, en el caso de las vacaciones no debería ser infe--- rior.

Continuando con nuestras representaciones gráficas de los conceptos del tema se tiene:

CONDICIONES DE PAGO SI SE LABORA EN DIA DE DESCANSO					
DESCANSO	Art.	PAGO*	Art.	PRIMA	Art.
Semanal	69	Doble	73	25% en domingo	71
Obligatorio	74	Doble	73	-	-
Vacaciones excedentes **	-	Doble	-	-	-

* Adicional al pago normal.

** Ya que se obliga a descansar el mandato legal.

4. AGUINALDO

El aguinaldo anual instituido por la Ley, por ser en la práctica una costumbre en muchas empresas en la celebración de las condiciones de trabajo, se encuentra en el artículo 87 que en su primer párrafo dice "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", en el segundo, señala, que los trabajadores que "no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado". Al igual que en las razones expuestas para el pago de la prima de vacaciones, el aguinaldo o gratificación anual se consideró necesario su pago como lo señala la exposición de motivos de la Ley, ya que "el pueblo mexicano celebra algunas festividades en el mes de diciem-

bre, que lo obliga a efectuar gastos extras, lo que no puede - hacer con su salario, porque éste está destinado a cubrir las - necesidades diarias"¹³

5. REPARTO DE UTILIDADES

Sobre este tema es necesario hacer la aclaración que la intención es señalar el derecho que tienen los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas donde trabajan, - sin ser el propósito de mencionar las condiciones que para su - pago se establecen de acuerdo al mandato de la fracción IX del artículo 123 de la Constitución.

Ese derecho se fija, como lo señala el artículo 117, -- "de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Na - cional para la Protección de los Trabajadores en las Utilida - des de las Empresas", siendo éste del 8% (diario oficial del - 14 de octubre de 1974) ¹⁴ de la renta gravable (artículo 120). La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales (artí - culo 123): la primera se repartirá por igual entre todos los - trabajadores, tomando en consideración el número de días traba - jados por cada uno en el año, independientemente del monto de - los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto - de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el - año. Considerándose que se deben de ajustar a las normas I y - II del artículo 127; I. Los directores, administradores y ge -

13. Alberto Trueba, op. cit. p. 423

14. Cita de Trueba Urbina, Op. cit., p. 66.

rentes generales de las empresas no participarán en las utilidades. II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador de planta de -- más alto salario dentro de la empresa, se considerará este salario, aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

El plazo para hacer efectivo el pago "deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que debe pagarse el impuesto anual "¹⁵ (artículo 122).

Cabe aquí hacer la pregunta si el reparto de utilidades ha sido benéfico para el trabajador, contestando que sí, a pesar de que no ha sido significativo su impacto en el beneficio económico del trabajador; pues el solo hecho de hacerlo partícipe de los beneficios que anteriormente eran exclusivos del patrón, significa un avance social dentro del proceso histórico de la reivindicación del trabajador, al que resarce de una parte de su esfuerzo en el desarrollo de su trabajo físico para que la empresa obtenga beneficios. Así también, es plausible que se considere para el reparto sólo a los obreros y empleados, exceptuando a los altos directivos ya que éstos obtienen otros beneficios adicionales a su sueldo.

6. INVENCIONES

El artículo 163 en su fracción II señala que "el inven-

15. Si el impuesto anual se debe pagar en marzo, el reparto se rá hasta mayo.

tor independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará - por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor".

Esta compensación es independiente de la forma en que se haya realizado la invención, ya que puede ser de dos categorías, como se señala en la exposición de motivos de la Ley. -- "invenciones de servicio, que son las que realizan las personas dedicadas, de conformidad con su contrato, a trabajos de investigación, y las invenciones logradas por cualquier persona o grupo de personas que presten sus servicios en la empresa".

7. OTRAS PERCEPCIONES

Dentro de éstas podemos considerar los pagos al INFONAVIT, la prima de antigüedad y las indemnizaciones, analicemos cada una.

A) PAGO AL INFONAVIT

La fracción XII del artículo 123 constitucional marca los preceptos sobre la habitación de los trabajadores, convirtiéndose en un mandato a través del artículo 136 al enunciar que "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 cumpli-

miento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio".

La determinación de si este pago debe integrarse al salario de los trabajadores, ya que no se entrega a éstos sino como depósitos al INFONAVIT, pero considerando la tesis de Alberto Trueba de que "tienen el carácter de salarios diferidos y por lo mismo su objetivo es reivindicatorio"¹⁶, pues en las fracciones IV, V y VI del artículo 141 se estipulan cómo y cuándo los trabajadores o sus beneficiarios pueden retirar los depósitos.

De la misma forma como se consideró que el reparto de utilidades ha sido benéfico para el trabajador, debemos señalar que el INFONAVIT también es un esfuerzo digno de alabanza en su propósito fundamental. Pero éste lo es en forma limitada en función al número de trabajadores que han obtenido casa en contra del déficit cada vez mayor de viviendas para este tipo de trabajadores, por lo que sólo una minoría gozará de sus beneficios.

B) PRIMA DE ANTIGUEDAD

La prima de antigüedad al igual que la indemnización no son partes integrantes del salario, pero como son las últimas percepciones a que tiene derecho el trabajador, se incluyen.

16. Op. cit., p. 85

Este derecho del trabajador nació como idea de la Comisión Preparatoria del Anteproyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo, la que "en el ir y venir del intercambio de opiniones, surgió la idea de la prima de antigüedad, una institución nueva que proporciona un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo, que nació de la contemplación de la - - energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la - - empresa, gastada y enterrada junto a las máquinas, como una - - fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas"¹⁷; completando esta - - idea con la exposición de motivos de la Ley, que dice "se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo - - por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los - - trabajadores por el transcurso del tiempo", emanando, así, el - - artículo 162.

Artículo 162. "Los trabajadores de planta tienen - - derecho a una prima de antigüedad, de conformidad - - con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de - - servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagará a los traba-

17. Mario de la Cueva, op. cit. p. 412

jadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- a) Si el número de trabajadores que se retiren dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
- b) Si el número de trabajadores que se retiren excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
- c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

- V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y
- VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

El precepto de este artículo cambia en mucho su idea original por el dictamen de la Cámara de Diputados al crear el artículo 5° transitorio, al razonar que la fecha cuándo se debería considerar la antigüedad del trabajador debería ser con la vigencia de la Ley para no darle efecto retroactivo. Veámos el texto de este artículo.

Artículo 5° Transitorio. Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán las normas siguientes:

- I. Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;

- II. Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;
- III. Los que tengan una antigüedad mayor de veinte -- años que se separen voluntariamente de sus em-- pleos dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y -- seis días de salario;
- IV. Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto - en el artículo 162; y
- V. Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor - esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cual-- quiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los - años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley.

Estos dos artículos hacen que se llegue a la mayor confusión y contradicción de la Ley, la cual ha sido acentuada de acuerdo con la interpretación que se le dé según se quiera - - proteger o perjudicar al trabajador, así veamos que podemos entender al respecto considerando que debe prevalecer la inter--

pretación más favorable al trabajador.

PRIMERO

En el artículo 162 en sus fracciones III y V se consideran tres y un caso, respectivamente, de pago de prima de anti-
güedad, que son.

1. A los trabajadores que se separen voluntariamente --
(renuncia) de su empleo, siempre que hayan cumplido-
quince años de servicios por lo menos.
2. A los trabajadores que se separen por causa justifi-
cada (incapacidad).
3. A los trabajadores que sean separados de su empleo -
por despido justificado o injustificado.
4. En caso de muerte del trabajador, cualquier que sea-
su antigüedad.

Interpretando lo anterior tenemos que todos los casos -
se tiene derecho al pago de prima de antigüedad, sólo existiendo
la salvedad para el primero de la fracción III, en la que -
se requería de 15 años de antigüedad independientemente del --
año de vigencia de la Ley. Consideremos las alternativas de -
cuándo y cómo se pagaría.

1. Si un trabajador tenía 15 años o más de antigüedad -
al entrar en vigor la Ley (1-V-70), tenía derecho, en caso de-
retiro, a la prima de 12 días de salario por cada uno de esos-
años, es decir, 180 días por 15 años, 192 días por 16 años, --
etc.

2. Si un trabajador tenía menos de 15 años de antigüedad al entrar en vigor la Ley, tendría que esperar hasta cumplir por lo menos 15 años, hasta 1985 como máximo, para tener derecho a 12 días de salario por cada uno de los 15 años. En consecuencia, cualquier trabajador con menos de 15 años de antigüedad no tendría derecho a la prima independientemente de cuándo renunciara de 1970 a 1985 como máximo.

3. Se pagarían 12 días por año, a cualquier antigüedad, por separación justificada o por despido.

4. Por último, de los cuatro casos de pago de prima, sólo lo quedó en sus términos en caso de muerte del trabajador por los cambios del artículo 5° transitorio.

SEGUNDO

El artículo 5° transitorio lo podemos interpretar conforme al cuadro siguiente.

PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD CONFORME AL ARTICULO 5° TRANSITORIO			
FRACCION	ANTIGUEDAD	VIGENCIA	PAGO
I	1 a 9 años	Del 1-V-70 al 30-IV-71	Sólo 12 días
II	10 a 19 años	Del 1-V-70 al 30-IV-72	Sólo 24 días
III	20 ó más años	Del 1-V-70 al 30-IV-73	Sólo 36 días
IV	Cualquiera	Del 1-V-73 en adelante	De acuerdo al Art. 162
V	Cualquiera*	Del 1-V-71 en adelante	12 días por año después de 1-V-70

* En caso de separación justificada o de despido.

La interpretación de este artículo sería que de acuerdo a sus fracciones I, II y III, durante el primer año de vigencia de la Ley, tienen derecho a una prima de antigüedad de doce -- días de salario todos los trabajadores que tengan ya sea uno, 20 ó más años de antigüedad; en el segundo año la prima de 24 días sólo es para los que tengan 10, 20 ó más años, perdiendo el derecho los de uno a nueve años; durante el tercer año de vigencia, la prima de 36 días será para los de 20 ó más años, perdiendo todo derecho los de uno hasta 19 años. A partir del cuarto año todos pierden el derecho.

De acuerdo a la fracción IV se pagará la prima de acuerdo al artículo 162, es decir, se volvería a la interpretación que actualmente en la realidad no se presente, o no se cumple.

La fracción V es la única que, aunque contraria al artículo 162, no presenta contradicciones, pues reduce el derecho de pago a partir de la vigencia de la Ley, para la separación justificada o para despido.

TERCERO

Actualmente, en la práctica, el pago de la prima se presenta de la manera siguiente:

- a) Se paga por la antigüedad total en caso de muerte del trabajador.
- b) 12 días de salario por cada año de antigüedad, siempre que no sea mayor al número de años de vigencia de la Ley, a los que renuncian por causa justificada y a los que sean despedidos.
- c) No se paga en caso de renuncia voluntaria independientemente de la antigüedad del trabajador.
- d) Se pagará por renuncia voluntaria cuando el trabajador cumpla 15 años de antigüedad, por lo menos, después de la vigencia de la Ley, es decir, hasta 1985.

C) INDEMNIZACIONES

La indemnización es el pago a que tienen derecho los trabajadores, o sus beneficiarios, por la disolución de las relaciones de trabajo.

El pago de las indemnizaciones varía de acuerdo al ori-

gen de ésta, por lo que para calcularla tenemos que conocer cuáles son las diferentes causas de disolución de las relaciones de trabajo, qué las originan, cuál es el monto del pago, cómo se integra el salario, etc.; respuestas que se encuentran en los anexos 5 y 6 sobre el pago de indemnizaciones al trabajador o a los beneficiarios de éste, respectivamente.

8. EJEMPLO DE PAGO POR TRABAJAR TIEMPO EXTRAORDINARIO O EN DÍA DE DESCANSO

El pago por la prolongación de la jornada de trabajo, ya sea por tiempo extraordinario o trabajo en día de descanso, presenta características que se pueden entender fácilmente con un ejemplo.

El pago del salario por hora se determina de acuerdo al número de horas de la jornada; así, considerando el salario mínimo general del Distrito Federal de \$138.00 diarios, el pago por hora por jornada será:

$$\frac{\text{Salario mínimo general}}{\text{Jornada diurna}} = \frac{\$ 138.00}{8:00 \text{ Hrs}} = \$ 17.25 \text{ por hora}$$

$$\frac{\text{Salario mínimo General}}{\text{Jornada Mixta}} = \frac{\$ 138.00}{7.50 \text{ Hrs}} = \$ 18.40 \text{ por hora}$$

$$\frac{\text{Salario mínimo General}}{\text{Jornada Nocturna}} = \frac{\$ 138.00}{7.00 \text{ Hrs}} = \$ 19.71 \text{ por hora}$$

En resumen:

PAGO HORARIO POR JORNADA CON SALARIO DE \$ 138.00				
PAGO POR HORA	JORNADA:	DIURNA	MIXTA	NOCTURNA
Sencilla		\$ 17.25	\$ 18.40	\$ 19.71
Doble		\$ 34.50	\$ 36.80	\$ 39.42
Triple		\$ 51.75	\$ 55.20	\$ 59.13

El ejemplo será para un pago por laborar 17.00 horas -- adicionales a la jornada semanal diurna, en tres casos diferentes:

A) 9.00 Horas dobles y 8.00 horas triples

9.00 horas dobles a \$ 34.50 hora	=	\$ 310.40
8.00 horas triples a \$ 51.75 hora	=	<u>414.00</u>
Pago total.	:	\$ 724.50

B) 9.00 Horas dobles y 8.00 horas en descanso dominical

9.00 horas dobles a \$ 34.50 hora	=	\$ 310.50
8.00 horas dobles a \$ 34.50 hora	=	276.00
Prima del 25% de \$ 138.00	=	<u>34.50</u>
Pago total	:	\$ 621.00

C) 9.00 Horas dobles y 8.00 horas en descanso obligatorio

9.00 horas dobles a	\$ 34.50 hora	=	\$ 310.50
8.00 horas dobles a	\$ 34.50 hora	=	<u>276.00</u>
Pago total		:	\$ 586.50

Huelga cualquier comentario a este ejemplo, pero a fin de resaltar lo injusto del pago tenemos que si en el caso "A" se agregara un día de descanso en que se trabajara, su pago sería doble no obstante que el inmediato anterior fue triple.

C A P I T U L O IV

NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS
DEL SALARIO

1. CONSIDERACION BASICA

El salario de los trabajadores encuentra tanto en la -- Constitución como en la Ley una serie de normas protectoras en contra de cualquier abuso que pudiera cometer ya fuera el patrón o terceras personas; así, la exposición de motivos de la Ley comprende las medidas dirigidas a la protección del salario con relación al patrón, a los acreedores del trabajador y a los acreedores del patrón, así como la protección a los familiares de los trabajadores. Si bien marcan específicamente a estas cuatro formas de protección del salario, es cierto que -- también se interpreta de forma muy explícita una más, que sería la primera y la de mayor importancia, que es la protección del salario mismo. Analicemos en seguida a estas normas protectoras del salario.

2. PROTECCION AL SALARIO

La fracción XXVII del artículo 123 de la Constitución - determina el mandato de las condiciones nulas, principio que es fuente del artículo 5 de la Ley y que posteriormente es repetitivo en el artículo 33, que en forma específica enuncia que -- "es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados"; consideración que nuevamente se encuentra en los artículos 98 y 99 al señalar respectivamente que "los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios" y que "el derecho a percibir el salario es irrenunciable".

3. PROTECCION DEL SALARIO CON RELACION AL PATRON

La protección del salario en contra del patrón presenta varios aspectos, por lo que se tratará en el orden siguiente:

a) Normas condicionantes sobre el pago del salario.

En el punto 1 del capítulo III se hace referencia a los plazos para el pago del salario, siendo semanal para los obreros y -- quincenal para los empleados (artículo 88), condición que también podemos considerar como protectora del salario, además de los preceptos de que "el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda" (artículo 101), - y que el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios (artículo 108). Preceptos que emanan de las fracciones X y XXVII del artículo 123 Consti

tucional y del artículo 5 de la Ley.

En la práctica estas normas son frecuentemente violadas sin que presente consecuencias para el patrón por la aceptación por parte de los trabajadores, pues al obrero se le llega a pagar quincenalmente o bien semanalmente al empleado, con el fin de que exista un solo día de pago en la empresa y para facilitar el trabajo en las áreas que calculan y pagan los salarios; por otra parte, el pago es muy frecuente que, en el caso de los empleados, se realice en cheques y no en efectivo, violando al mismo tiempo, el precepto del pago en el lugar de trabajo, puesto que obtendrían el efectivo en un banco.

En seguida se esquematizan los conceptos que se señalan en los artículos 88, 101, 108 y 109.

CONDICIONES SOBRE EL PAGO DEL SALARIO					
TRABAJADOR Art. 88	PLAZO Art. 88	MONEDA Art. 101	LUGAR Art. 108	DIA Art. 109	HORA Art. 109
Obrero	Semanal	de curso legal	el del trabajo	último labora ble	en la jornada
Empleado	Quincenal				

b) Pago directo al trabajador, apoderado o beneficiarios.

El artículo 100, en primer término señala que "el salario se pagará directamente al trabajador", mandato que es-

tá sobre la excepción de que "sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos". Si el pago del salario no se hace conforme a estos dos preceptos, el mismo artículo 100 señala "el pago hecho en contradicción a lo dispuesto... no liberará de responsabilidad al patrón".

c) Normas contra la obligación al consumo

La prohibición de las tiendas de raya que actualmente podría considerarse fuera de la realidad, en la Constitu--ción y en la Ley está explícitamente enunciado, ya que nunca se podría dudar de las medidas ilícitas que pudiera tomar el patrón para incrementar sus ganancias. De esa forma, en la --fracción X del artículo 123, de la que es repetitiva el artículo 101 de la Ley, obliga al patrón a pagar el salario en moneda de curso legal, no permitiéndole hacerlo en mercancías, vales o fichas; mientras que en el inciso "e" de la fracción - -XXVII del artículo 123 Constitucional y en la fracción IX del artículo 5 de la Ley, nulifican "la obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar de--terminado".

Como una protección más al salario relacionado con el consumo, encontramos al artículo 116 por el cual quedó prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación, precepto que tiene igual fin de nulificación de la - -

tienda de raya.

En forma totalmente opuesta a las consideraciones anteriores la Ley establece la garantía para ampliar el poder adquisitivo de los trabajadores con el establecimiento de almacenes y tiendas de consumo, creadas por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, como lo establece el artículo 103, el que se ve ampliado con la disposición del Ejecutivo Federal en el artículo 103 bis para el establecimiento del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), el que tiene como fin, según se expresa en las consideraciones del Decreto de su creación, de -- "que la legislación laboral, además de prescribir normas de -- protección al salario que aseguren su percepción, considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan su capacidad adquisitiva y faciliten a los trabajadores el acceso a los satisfactores que requieren como jefes de familia en el orden material, social y cultural y para proveer asimismo, la educación de sus hijos"¹⁸

d) Obligación del pago del salario y los descuentos permitidos.

En el artículo 106 se encuentra el mandato de que -- "la obligación del patrón de pagar el salario no se suspende -- salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta -- Ley", condición, que por una parte, establece la obligación y,

18. Baltazar Cavazos, op. cit. p. 273

por otra parte, marca que pueden presentarse excepciones; teniendo así lo siguiente:

Primero.- El pago íntegro del salario se encuentra protegido por la Ley, además de en este artículo 106 antes mencionado, cuando señala la nulalidad de "cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas" (artículo 104); la -- prohibición de "imposición de multas a los trabajadores" (ar--tículo 107 y fracción XXVII, inciso "f" del artículo 123 Cons--titucional); la consideración de que las "deudas contraídas -- por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devenga--rán intereses" (artículo 111); la prohibición de efectuar o autorizar colectas a los patrones (artículo 133 fracción VI), y a los trabajadores (artículo 135 fracción VIII); y además, son causa de rescisión de las relaciones de trabajo en caso de reducir el patrón el salario al trabajador (artículo 51, frac---ción IV).

Segundo.- De las deudas contraídas por el trabajador, -- éste debe ser responsable de ellas, por lo tanto, está obliga--do a cumplirlas. Así el artículo 105 dice que "el salario de-- los trabajadores no será objeto de compensación alguna"; pero-- la deuda que pague el trabajador no excederá de su sueldo de -un mes, conforme al mandato de la fracción XXIV del artículo - 123 de la Constitución. Es necesario señalar la concepción -- completa de esta fracción del artículo 123, pues además de de--terminar que no se permite el endeudamiento del trabajador, -- también protege a su familia, ya que de las deudas sólo es res

ponsable el trabajador y no su familia, como sucedía en antaño que las deudas pasaban de padres a hijos.

Tercero.- Los descuentos permitidos al salario están regulados por el mandato de la fracción VIII del artículo 123- Constitucional y por el artículo 97 en el caso del salario mínimo, mientras que en forma general por los artículos 110 y -- 112 pero regulándose de acuerdo a determinados requisitos, así veamos cuáles son los marcados en el artículo 110.

ARTICULO 110 "Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anti cipo de salarios, pagos hechos con exceso al tra bajador, errores, pérdidas, averías o adquisi--- ción de artículos producidos por la empresa o es tablecimiento.

La cantidad exigible en ningún caso podrá ser ma yor del importe de los salarios de un mes y el - descuento será el que convenga el trabajador y - el patrón, sin que pueda ser mayor de treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo -- 151 que no podrá exceder del quince por ciento - del salario;

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenien-

tes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación, o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, -- siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
- V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;
- VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos;
- VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 -- bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

4. PROTECCION DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR

La protección del salario de los trabajadores en contra de sus acreedores o de cualquier otra tercera persona, es prácticamente una repetición de varios mandatos señalados en el -- punto anterior de la protección del salario contra el patrón.- Así tenemos los enunciados del artículo 100 por el cual "el sa lario se pagará directamente al trabajador"; los del artículo- 104, que son más específicos, al nulificar "la cesión de los - salarios en favor del patrón o de terceras personas", y por el artículo 112 que señala que "los salarios de los trabajadores- no podrán ser embargados".

5. PROTECCION DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL PATRON

Estos preceptos que enuncia la Ley emanan de la consti- tución y del Derecho Civil, por los privilegios que le conceden a los trabajadores sobre todos los bienes del patrón en los ca sos de concurso o quiebra, aunque no se hubieren iniciado es-- tos procedimientos; así tenemos: En la constitución. la fracción XXIII del artículo 123 que dice:

"Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, - tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de con curso o de quiebra".

En el Código Civil en el artículo 2989:

"Los trabajadores no necesitan entrar al concurso para-

que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones. Deducirán su reclamación ante la autoridad que corresponda y, en cumplimiento de resolución que se dicte se enajenarán los bienes que sean necesarios para los créditos de que se trate se paguen preferentemente a cualquier otros".

Estos preceptos los tomó la Ley considerándolo en su artículo 113 con la redacción siguiente:

Artículo 113.- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

Como se ha enunciado a través de esta tesis, la Ley llega a superar a la Constitución en algunas normas que dicta, situación que una vez más se repite, pues al no señalar el Código Civil la forma de enajenar los bienes del patrón para el pago y cómo se debía hacer éste, la Ley lo preve en su artículo 114 al considerar que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sería la autoridad competente para hacerlo, teniendo así:

Artículo 114.- Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes neces---

nización en los casos de muerte:

- I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciseis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;
- II. Los ascendientes concurrirán con las personas -- mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del -- trabajador;
- III. A falta de cónyuge superviviente, concurrirá con -- las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, pero si al morir el trabajador, hombre o mujer mantenía relaciones de concubinato con varias personas, ninguna de ellas tendrá derecho a la indemnización;
- IV. A falta de cónyuge superviviente, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador no concurrirán con el concubino, hombre o mujer, que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en

que cada uno dependía de él;

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

C A P I T U L O V

EL SALARIO MINIMO

1. CONCEPTO

El concepto del salario mínimo se encuentra en el artículo 90 que emana del 123 Constitucional en su fracción VI. El artículo 90 en su primer párrafo define que "salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo"; mientras que en su segundo párrafo manifiesta las consideraciones básicas que debe llenar al dictar que éste "deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

Es necesario hacer tres consideraciones respecto a los conceptos anteriores:

La primera, con respecto a lo señalado en el Capítulo II

sobre el Concepto de Salario, pues mientras éste es en sentido-general, el salario mínimo particulariza los requisitos que -- obligatoriamente debe cumplir con respecto a su monto.

La segunda, es la que involucra el concepto salario mínimo pues aunque desde que se legisló para la creación del Derecho Mexicano del Trabajo en la Constitución de 1917 en su declaración de derechos sociales quedó estipulado que el salario mínimo sería "el que se considere suficiente para satisfacer - las necesidades normales"¹⁹; este precepto continuó vigente en la Ley de 1931; pero en 1932 a la creación de la Comisión Nacional del Salario Mínimo manifiesta que "el salario mínimo no es precisamente remunerador sino un salario vital", violándose el mandato constitucional, el que vuelve a ser expresamente válido con las reformas de la Ley en 1962.

La tercera, es de que no debemos pensar que el salario-mínimo que normaliza la Constitución y la Ley no se semeja en nada al salario que definieron los clásicos como el necesario-para mantener el nivel de subsistencia sino que el salario mínimo se establece para asegurar una vida digna al trabajador y su familia, dentro de un nivel económico decoroso.

El nivel de subsistencia o Ley de bronce de los salarios, es el ingreso que estrictamente cubra las necesidades -- más apremiantes del trabajador y su familia, así Smith señala-que "un hombre debe vivir siempre de su trabajo, y su salario-ha de bastarle cuando menos para mantenerse. Aún debe ser, en

19. Cita de Mario de la Cueva, Op. cit., p. 30

la mayoría de las ocasiones, algo más que ésto, ya que de otro modo le sería imposible tener una familia, y la raza de tales-trabajadores no pasaría de la primera generación"²⁰, y Ricardo "el precio natural del trabajo es el necesario para que los --trabajadores puedan subsistir y perpetuar su raza, sin aumento ni disminución"²¹. De esta manera el monto de los salarios se fija de acuerdo a la oferta y demanda de trabajadores, siendo el salario alto, cuando la oferta de mano de obra escasea y bajo cuando ésta abunda.

2. CLASIFICACION

De acuerdo al artículo 91 existen dos tipos de salarios mínimos: los generales y los profesionales; aunque en el artículo 93 se normaliza el salario mínimo para los trabajadores - del campo.

Por salario mínimo general se debe entender, desde el - punto de vista del autor, la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por el desempeño de funciones simples que no requieren de especializaciones, pues cuando ésta existe se pasa al salario mínimo profesional, que como el mismo artículo - 91 lo señala es aplicable "para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos-especiales".

20. Francisco Zamora, Tratado de Teoría Económica, p. 663 y -- 664, FCE, 1962

21. Op. Cit. p. 664.

En las labores del campo podemos considerar las propias y habituales de la agricultura, ganadería y forestal (artículo 279) con excepción del operador de maquinaria agrícola que, en la mayoría de las zonas económicas, es una labor de salario mnimo profesional.

Por último, y como resumen de este punto, el salario mnimo es uno solo al definirse como "la retribución menor que debe pagarse a los trabajadores en general y a los de las profesiones, oficios o trabajos especiales"²². Así, aunque este salario es más alto por cubrir los conocimientos, cualidades, destreza o habilidad para desempeñar un trabajo, no deja en ningún momento de ser salario mínimo.

Como punto final a la clasificación del salario mínimo cabe aquí presentar la consideración planteada por el sector campesino de igualar a un solo monto al salario mínimo general y al mínimo para los trabajadores del campo, presentando como argumento básico a favor de que no deben existir diferencias en tre trabajos que no sean los profesionales y no requieren de una especialización, y que, por lo tanto, se está discriminando a los trabajadores del campo. Los argumentos en contra de la igualdad, los manifestaron los representantes de los latifundistas al destacar que el trabajador del campo cuenta con medios adicionales -de los cuales carecen los demás trabajado-

22. Mario de la Cueva, Op. cit. p. 314

res- que le permiten aumentar su ingreso o de obtener bienes de consumo (alimentos) a través de la explotación del campo y la cría de animales. La argumentación en contra de la igualdad del salario no se debe considerar válida, ya que el trabajador del campo nunca recibe las mismas prestaciones que los protegidos por el régimen del salario mínimo general; por lo tanto, se estarían igualando sus condiciones, ya que lo que obtiene uno o deja de obtener, es el caso contrario para el otro. Sin embargo, se toma por un hecho que si actualmente no se cubre el salario mínimo básicamente en el campo, al igualar se éste continuaría violándose, consideración que tendrían en cuenta las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría del Trabajo para hacerlo cumplir.

3. FIJACION

Los artículos 94 y 95 señalan que las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional fijarán los salarios mínimos; en el primero, para el mínimo general, y, el segundo, para los mínimos profesionales. Los salarios mínimos de acuerdo al artículo 91 serán "para una o varias zonas económicas que pueden extenderse a una, o más entidades federativas", mientras que el profesional será en las zonas que se especifique.

De acuerdo a las representaciones esquemáticas que se han venido presentando a fin de facilitar la interpretación gráfica del tema específico, se puede desarrollar el cuadro siguiente:

S A L A R I O M I N I M O			
CLASIFICACION	Art.	A M B I T O	Art.
General	91	En todas las zonas económicas	91
Profesional	93	En zonas económicamente específicas	91
Del campo	93	En todas las zonas económicas	91

4. VIGENCIA

El artículo 570 señala "los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente".

A partir de 1975 la vigencia se fijó de dos a cada año de acuerdo al Decreto Presidencial del 20 de septiembre de 1974, debido al movimiento inflacionario que se presentó en el país. La Ley de 1931 así como las reformas de 1962 y la vigente de 1970 habían fijado la vigencia de los salarios mínimos en dos años.

5. DESCUENTOS PROHIBIDOS

Así como el salario en general, o sea aquél que es superior al mínimo, se condiciona en el artículo 110 los descuentos de que puede ser objeto -como se vió en el Capítulo IV Inciso 3-, el salario mínimo considera un menor número de des---

cuentos por su condición específica de mínimo. De esta manera, el artículo 97 señala que "los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los ca sos siguientes:

Interpretándolo en forma de cuadro:

DESCUENTOS PERMITIDOS A LOS SALARIOS MINIMOS Art. 97	
DESCUENTOS	CONDICIONES
I Pensiones alimenticias	Decretadas por la autoridad <u>com</u> petente.
II Pago por rentas por casa al patrón	Sin exceder del 10% del salario
III Pago de abonos al INFO NAVIT	Sin exceder del 20% del sala--rio*.
IV Pago de abonos al FON <u>A</u> COT	Sin exceder del 10% del sala--rio*.

* Requieren además la aceptación del trabajador.

Los descuentos al salario mínimo han sido tradicionalmente comentados por considerarlos anticonstitucionales, aunque sólo llegan a aceptar el descuento por pensión alimenticia ya que el salario mínimo se fija no solamente para el trabajador, sino que se involucra a su familia. En el mismo caso estarían los descuentos para pagos al INFONAVIT.

También ha sido criticado, y con justa razón, que la Secretaría de Hacienda exceptúa de impuesto al salario mínimo, -

pero cuando éste llega a ser mayor, lo tasa sobre el total y no sobre el excedente.

A principios del año pasado (1978) como resultado del aumento por Ley de los salarios mínimos, se comentó en la prensa nacional que como estos salarios habían ascendido a un monto elevado, sería conveniente que se les hiciera sujetos gravables; consideración que desencadenó una serie de protestas y argumentos en contra por parte de los sindicatos y representaciones populares, las que son válidas ya que el hecho del pago de impuesto va en contra de la excepción manifiesta en la Ley del Impuesto sobre la Renta y del concepto del salario mínimo, pues al tasarse éste, deja de tener automáticamente la condición de mínimo.

Una crítica más es la de permitir los descuentos del artículo 110 al salario mínimo profesional, sosteniéndose en la base de que éste es mayor que el mínimo general, sin tomar en cuenta al artículo 97, sobre descuentos al salario mínimo, como ya se analizó en su oportunidad.

Como última observación, al salario mínimo no se le puede descontar cuotas sindicales.

C A P I T U L O VI

EL SALARIO EN LOS TRABAJOS
ESPECIALES

1. DISPOSICIONES GENERALES

La Ley Federal del Trabajo dedica su Título Sexto a los "Trabajos Especiales", debido a las características en particular que rigen en sus condiciones de trabajo. Tendiendo como fin este título reglamentar las relaciones del patrón con el trabajador para adaptarse a las normas que regirán.

El artículo 181 señala "los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por los generales de esta Ley en cuanto no los contraríen". De este texto debemos concluir que se está haciendo referencia a que el trabajador es el mismo que considera tanto la Constitución en su Artículo 123 como la Ley en general; y que la protección del trabajador en caso de existir contradicción entre las disposiciones del Título sexto y la Ley, debe prevalecer la interpretación que más favorezca al trabajador.

2. CUADRO RESUMEN

Con el fin de señalar las disposiciones que sobre el sa lario se dictan para los trabajos especiales, en seguida se - presenta un cuadro resumen que contiene el tipo de trabajo, -- los artículos de referencia y el texto íntegro o bien su inter pretación o un resumen.

EL SALARIO EN LOS TRABAJOS ESPECIALES

ARTICULO TEXTO O INTERPRETACION

DISPOSICIONES GENERALES

181 Los trabajos especiales se rigen por las normas de - este título y por las generales de esta Ley en cuan- to no las contraríen.

TRABAJADORES DE CONFIANZA

No se especifica sobre salarios.

TRABAJADORES DE LOS BUQUES

195 El escrito (contrato de trabajo) contendrá:

IV. Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes;

VII. El monto de los salarios;

200 No es violatoria la igualdad de salario igual por -- trabajo igual, si se presta en buques de diversas ca tegorías.

201 A elección de los trabajadores, los salarios podrán- pagarse en el equivalente en moneda extranjera, al - tipo oficial de cambio que rija en la fecha en que - se cobren, cuando el buque se encuentre en puerto ex tranjero.

ARTICULO TEXTO O INTERPRETACION

- 202 A los trabajadores por viaje se les aumentará proporcionalmente el salario en caso de prolongación o retardo del mismo. Pero no se podrá reducir si se abrevia el viaje.
- 203 Los salarios y las indemnizaciones tienen preferencia sobre cualquier otro.
- 209 Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, se debe repatriar al trabajador y cubrir su salario y prestaciones.
- 210 En el caso anterior, si los trabajadores recuperan restos del buque o de la carga se les pagarán sus salarios por los días trabajados. Si los objetos recuperados exceden en valor a los salarios se les dará una bonificación adicional.

TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS

- 234 No es violatoria la igualdad de salario igual por trabajo igual, si se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad.
- 235 El pago será quincenal junto con asignaciones, tiempo extraordinario e importe por descanso obligatorio; debiendo ser en moneda nacional o el lugar de residencia del trabajador, salvo pacto contrario.

ARTICULO TEXTO O INTERPRETACION

TRABAJO FERROCARRILERO

253 No es violatoria la igualdad de salario igual por --
trabajo igual, si se presta en líneas o ramales de --
diversa importancia.

TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES

257 El salario se fijará por día, por viaje, por boletos
vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y --
consistirá en una cantidad fija, o en una prima so--
bre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingre--
so determinado, o en dos o más de estas modalidades,
sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario
mínimo.

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajado--
res tienen derecho a un aumento proporcional en caso
de prolongación o retardo del término normal del via--
je por causa que no les sea imputable.

Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el --
viaje, cualquiera que sea la causa.

En los transportes urbanos o de circuito, los traba--
jadores tienen derecho a que se les pague el salario
en los casos de interrupción del servicio, por cau--
sas que no les sean imputables.

No es violatoria del principio de igualdad de sala--
rio la disposición que estipula salarios distintos --
para trabajo igual, si éste se presta en líneas o --

ARTICULO TEXTO O INTERPRETACION

servicios de diversa categoría.

258 El salario de los días de descanso es un 16.66% del -
 semanal.

259 El salario de los días de vacaciones y de indemniza-
 ciones será el del promedio de los últimos 30 días, -
 si en ese lapso hubiera un aumento, será el promedio
 de los días de aumento.

TRABAJO DE MANIOBRA DE SERVICIO PUBLICO EN ZONAS BA-
JO JURISDICCION FEDERAL

270 El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por -
 unidad de obra, por peso de los bultos o de cualquier
 otra manera.

 Si intervienen varios trabajadores en una maniobra -
 el salario se distribuirá entre ellos de conformidad
 con sus categorías y en la proporción en que partici-
 pen.

271 El salario se pagará directamente al trabajador.

272 El salario diario se aumenta en 16.66% en día de des-
 canso; también aumentándose en la proporción que co-
 rresponde, para el pago de vacaciones.

TRABAJADORES DEL CAMPO

283 El patrón tiene la obligación de pagar los salarios -
 en el lugar de trabajo semanariamente.

ARTICULO TEXTO O INTERPRETACION

AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES

286 El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos o dos de las tres de dichas primas.

289 Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

DEPORTISTAS PROFESIONALES

294 El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas.

296 La participación del deportista profesional en la prima de transferencia será de un 25% por lo menos. Si el porcentaje es menor al 50%, se aumentará un 5% anual hasta llegar al 50%, por lo menos.

297 No es violatoria la igualdad de salario igual por trabajo igual, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores.

TRABAJADORES ACTORES Y MUSICOS

306 El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, -

ARTICULO TEXTO O INTERPRETACION

para una o varias temporadas o para una o varias fun
ciones, representaciones o actuaciones.

307 No es violatoria la igualdad de salario igual por --
trabajo igual, por razón de la categoría de las fun-
ciones, representaciones o actuaciones, o de la de -
los trabajadores actores y músicos.

308 En prestación de servicios fuera de la República de-
berá hacerse un anticipo de salario del 25% por lo -
menos.

309 En prestación de servicios dentro de la República --
fuera del lugar de residencia del trabajador se debere
rá dar un anticipo del 25% por lo menos.

TRABAJO A DOMICILIO

318 Las condiciones de trabajo se harán constar por es--
crito, conteniendo, entre otros preceptos: monto del
salario y fecha y lugar de pago.

320 El patrón está obligado a llevar un libro de registro
de trabajadores a domicilio autorizado por la inspecti
ción del trabajo, en que constará entre otros concepti
tos: forma y monto del salario.

322 Las Comisiones Regionales y Nacionales de los sala--
rios mínimos fijarán los salarios mínimos profesio--
nales de los diferentes trabajos a domicilio.

ARTICULO TEXTO O INTERPRETACION

- 323 Los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.
- 324 Los patronos tendrán la obligación de, entre otras: fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo.
- 328 Para el pago de las vacaciones anuales el salario diario se determinará por el promedio de los 30 días anteriores efectivamente trabajados; si en ese lapso se presentó un aumento será el promedio desde la fecha del aumento.
- 330 Los inspectores del trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes: vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible, verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva, y vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa del trabajador similar, e informar a las Comisiones del Salario Mínimo las diferencias de salarios que adviertan en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

TRABAJADORES DOMESTICOS

- 334 Salvo lo expresamente pactado, la retribución del do

ARTICULO TEXTO O INTERPRETACION

méstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y la habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se paguen en efectivo.

335 Las Comisiones Regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a los trabajadores y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

338 En caso de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá pagar el salario hasta por un mes.

TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS.

345 Las Comisiones Regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional.

346 Las propinas son parte del salario de los trabajadores. Los patrones no podrán reservarse ni tener participación en la propina.

347 Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que co-

ARTICULO TEXTO O INTERPRETACION

responda a los trabajadores.

El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

INDUSTRIA FAMILIAR

No se especifica sobre salarios.



ZAR II

C A P I T U L O

V I I

EL SALARIO EN LAS RELACIONES
COLECTIVAS DE TRABAJO

1. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El artículo 391 sobre qué debe contener el contrato colectivo de trabajo, señala en su inciso VI el monto de los salarios, complementándose este mandato en el artículo 393 que dice "no producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y va caciones, se aplicarán las disposiciones legales". Con esta última consideración podemos valorar la importancia que da la Ley al salario sobre las demás prestaciones y estipulaciones del contrato.

Al igual que en los salarios mínimos, como se mencionó en su oportunidad, el salario en el contrato colectivo de trabajo también se modificó el período de su vigencia de dos a un año. Para ello, se adicionó a la Ley el artículo 399 bis -

que señala la revisión anual de los salarios en efectivo por cuota diaria; siendo necesario aclarar que las demás condiciones del contrato colectivo de trabajo quedan vigentes hasta su revisión bianual en que sí se pueden modificar el resto de su contenido.

2. EN EL CONTRATO LEY

El artículo 312 al condicionar qué debe contener el contrato-ley señala, entre otros, las condiciones de trabajo de la fracción VI del artículo 391, que es el monto de los salarios. Por lo que hace a la vigencia del salario en el contrato-ley, también se adicionó un artículo, el 419 bis, para determinar que sería revisable cada año en los salarios en efectivo por cuota diaria.

C A P I T U L O VIII

PRESCRIPCIONES Y SANCIONES

1. ACCIONES PRESCRIPTIBLES

No obstante que las acciones de trabajo prescriben - en un año, como lo señala el artículo 516 el que también considera que existen excepciones. Entre estas excepciones encon--tramos dos aplicables al salario.

La primera, en el artículo 517 que normaliza las acciones que prescriben en un mes, entre otras, en el caso de -- los patrones para efectuar descuentos en los salarios de los - trabajadores.

La segunda, en el artículo 519, sobre las acciones- que prescriben en dos años, entre otras, para los trabajadores a reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo y, para sus beneficiarios, en caso de muerte del trabajador por - riesgos de trabajo.

En resumen y en forma esquemática tenemos:

PRESCRIPCION DE ACCIONES DE TRABAJO			
Art.	Fracc.	LAS ACCIONES DE:	PRESCRIPCION
516	-	Trabajo	1 año
517	I	Los patrones contra los trabajadores para: despido, disciplinar faltas, descontar salarios	1 mes
	II	Los trabajadores para separarse de su trabajo	
518	-	Los trabajadores que sean separados de su trabajo	2 meses
519	-	Los trabajadores para reclamar - el pago de indemnizaciones por - riesgo de trabajo	2 años
	-	Los beneficiarios en los casos - de muerte del trabajador por - - riesgos de trabajo	
	-	Solicitud de ejecución de laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los Convenios celebrados ante ellas	

2. SANCIONES

El precepto general la Ley lo estipula en su artículo - 876 que señala que "las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los trabajadores o los patrones se sancionarán independientemente de la responsabilidad en que incurran por el incumplimiento de sus obligaciones". La primera parte de este artículo lo sanciona la Ley, la segunda, es responsabilidad penal.

Las responsabilidades y sanciones que aplica la Ley son con respecto al incumplimiento de las normas de trabajo, de -- las que sólo destacaremos las relaciones con el salario en el cuadro de la página siguiente.

Por último, cabe señalar que las sanciones económicas - que se les imponen a los patrones, al ascender éstas de cien a diez mil pesos son bajas y por lo tanto no preocupantes en caso de violación; por lo que es necesario que se actualicen a - montos elevados para evitar la violación de los derechos del - trabajador y que el patrón cumpla con las obligaciones que le impone la Ley.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES			
Art.	Frac.	RESPONSABILIDAD	SANCION
878	I	Del patrón por no cumplir con los artículos 61, 69, 76 y 77 (Jornada de trabajo, disfrute y pago de séptimo día y vacaciones)	Multa de \$100 a \$5,000
	III	Del patrón por no cumplir con las obligaciones sobre participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.	Multa de \$500 a \$10,000
	IV	Del patrón por no expedir quincenalmente, a solicitud del trabajador, constancia escrita de días laborados y salario percibido; - no descontar cuotas sindicales; no descontar cuotas para sociedades cooperativas y cajas de ahorro.	Multa de \$100 a \$3,000
884	-	Del patrón por incumplimiento en una semana de las normas de: remuneración, duración de la jornada, descansos, contenidas en contrato.	Multa de \$500 a \$10,000
	-	Del patrón por incumplimiento en dos semanas o más de las normas de: idem	Multa acumulable
	-	Del patrón por reincidencia de: idem	Multa de un 25% más
886	-	Del patrón por violación a normas de trabajo no previstas	Multa de \$100 a \$10,000
	-	Del trabajador por violación a normas de -- trabajo no previstas	Multa por sueldo hasta de una semana
891	-	Del patrón que no pague el salario mínimo o entregue comprobantes de pago amparando cantidades mayores a las pagadas, cuando el monto de la omisión:	-
	I	No exceda de un mes del salario mínimo general de la zona.	Prisión: 3 meses a 2 años. Multa: hasta de \$2,000
	II	Sea mayor del importe de un mes pero no exceda de tres meses del salario mínimo general de la zona.	Prisión: 3 meses a 2 años. Multa: \$5,000
	III	Si la omisión excede de tres meses del salario mínimo general de la zona.	Prisión: 3 meses a 2 años Multa: hasta de \$10,000

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

- El mandato legal del artículo 123 Constitucional es - la esencia misma de la Ley Federal del Trabajo por antonomasia.

- La Ley Federal del Trabajo por emanar del artículo -- 123 Constitucional, se constituye en el Derecho del Trabajo como un conjunto de normas que rigen las relaciones de los patrones y los trabajadores en virtud de un contrato de trabajo.

- La finalidad de la Ley es fijar las normas de trabajo que tiendan a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

- El trabajo es un derecho y un deber social al emanar del artículo 123 Constitucional y manifestarse en la Ley, y en su desempeño no deben existir distinciones por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

- El salario es la retribución en efectivo que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretende sustituir a la moneda; debiendo efectuarse el pago en el lugar -- donde el trabajador preste sus servicios, en día laborable durante las horas de trabajo.

- El salario debe ser remunerador y nunca inferior al -- mínimo a fin de que permita asegurar la vida, salud, y un nivel económico decoroso al trabajador y su familia.

- El precepto de que para trabajo igual debe corresponder salario igual, se condiciona a que éste sea desempeñado en puesto, jornada y experiencia también iguales.

- El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habita---- ción, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por -- su trabajo.

- Por la prolongación de la jornada de trabajo o la rea-- lización de éste, en día de descanso semanal u obligatorio, de-- berá el patrón retribuir con pagos adicionales al trabajador.

- El pago del salario del trabajador se encuentra prote-- gido tanto por la Constitución como por la Ley contra cualquier abuso que pudiera cometer el patrón o terceras personas.

- El salario mínimo es la cantidad menos que se puede pagar en efectivo al trabajador por su trabajo, considerado como suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia.

- Los artículos 162 y 5 transitorio, sobre el pago de la prima de antigüedad, son la mayor contradicción y confusión que se presenta en la Ley. Acrecentándose de acuerdo a la interpretación que se les quiera dar, según se pretenda proteger o perjudicar al trabajador.

- La Ley otorga tanto derechos como obligaciones que deben cumplir los trabajadores y los patronos.

R E C O M E N D A C I O N E S

- Se considera conveniente que en los temarios de estudio de las materias optativas de la carrera de Licenciatura en Economía se incluyan aspectos legales como la Ley Federal del Trabajo, donde se dé especial énfasis a los títulos sobre condiciones de trabajo, relaciones individuales y colectivas de trabajo, y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.

- Que al igual que la Ley Federal del Trabajo, se debe prestar especial atención a otras materias sobre obligaciones o disposiciones legales para el sector público y privado.

- No se deben de crear nuevos apartados al artículo 123 Constitucional ya que se correría el riesgo, en el futuro, de tener un apartado específico para cada tipo de trabajo.

- De acuerdo al concepto de salario mínimo como la cantii

dad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por su --
trabajo, siendo suficiente para satisfacer las necesidades nor
males de un jefe de familia; se debe igualar el salario mínimo
del campo con el mínimo general. Además, éstos no se les debe
de gravar con impuestos, ya que al hacerlo dejan de ser sala--
rios mínimos.

- Se deben aumentar las multas a los patrones por violaci
ones de las condiciones de trabajo, ya que por ser bajas se
prestan a infringir los mandatos legales.

A N E X O S

ANEXO 1

ARTICULOS CONSTITUCIONALES RELACIONADOS CON LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO

A continuación se reproducirán, total o parcialmente, - los artículos de la Constitución que se relacionan o bien son-mandatarios de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 1. GOCE DE GARANTIAS CONSTITUCIONALES*

En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo - gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni sus-penderse, sino en los casos y con las condicio--nes que ella misma establece.

Artículo 4. IGUALDAD DE SEXOS

El varón y la mujer son iguales ante la Ley...

Artículo 5. LIBERTAD DE ELECCION DE TRABAJO

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo -- que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determina--ción judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada -

* Títulos del Autor.

en los términos que marque la Ley, cuando se - -
ofendan los derechos de la sociedad. Nadie pue-
de ser privado del producto de su trabajo, sino-
por resolución judicial...

Artículo 21. IMPOSICION DE PENAS POR LA AUTORIDAD

La imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial... Si el infractor fue se jornalero u obrero, no podrá ser castigado -- con multa mayor del importe de su jornal o sueldo en una semana.

Artículo 22. PROHIBICION DE PENAS

Quedan prohibidas las penas de mutilación y de - infamia, la marca, los azotes, los palos, el tor-
mento de cualquiera especie, la multa excesiva, -
la confiscación de bienes y cualesquiera otras -
penas inusitadas y trascendentes...

Artículo 31. OBLIGACIONES DE LOS MEXICANOS

Son obligaciones de los mexicanos:

IV. Contribuir para los gastos públicos, así de-
la Federación, como del Estado y Municipio -
en que residan, de la manera proporcional y -
equitativa que dispongan las Leyes.

Artículo 32. PREFERENCIA DE LOS MEXICANOS

Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias, para toda clase -

de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones del Gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano...

Artículo 73. FACULTADES DEL CONGRESO DE LA UNION

El Congreso tiene facultad:

X. Expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución...

Artículo 107. PROCEDIMIENTOS A QUE SE SUJETARAN LAS CONTROVERSIAS.

II. La sentencia será siempre tal, que sólo se ocupe de individuos particulares, limitándose a ampararlos y protegerlos en el caso especial sobre el que verse la queja, sin hacer una declaración general respecto de la Ley o acto que la motivare...

Podrá también suplirse la deficiencia de la queja en materia penal y de la parte obrera en materia de trabajo cuando se encuentre -- que ha habido en contra del agraviado, una violación manifiesta de la Ley que lo ha dejado sin defensa...

V. El amparo contra sentencias definitivas o -- laudos, sea que la violación se cometa durante el procedimiento o en la sentencia misma, se promoverá directamente ante la Suprema -- Corte de Justicia.

En materia laboral, cuando se reclamen laudos dictados por Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas en cualquier conflicto o por el tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 123 DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo, después de las diez de la noche, de los menores de dieciseis años;

III. Queda prohibida la utilización del traba

jo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciseis años tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutará forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios, por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales;

Los salarios mínimos generales 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 edu-

cación obligatoria de los hijos. Los salarios -
mínimos profesionales se fijarán considerando, -
además, las condiciones de las distintas activi-
dades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un
salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisio-
nes Regionales, integradas con representantes de
los trabajadores, de los patronos y del Gobierno
y serán sometidos para su aprobación a una Comi-
sión Nacional, que se integrará en la misma for-
ma prevista para las Comisiones Regionales.

VII. Para trabajo igual debe corresponder --
salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacio-
nalidad;

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

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una -
participación en las utilidades de las empresas,
regulada de conformidad con las siguientes nor--
mas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con re--
presentantes de los trabajadores, de los patro-
nos y del Gobierno, fijará el porcentaje de uti-
lidades que deba repartirse entre los trabajado-
res.

b) La Comisión Nacional practicará las inve-
tigaciones y realizará los estudios necesarios -
y apropiados para conocer las condiciones genera-
les de la economía nacional. Tomará, asimismo,-
en consideración la necesidad de fomentar el de-
sarrollo industrial del país, el interés razona-
ble que debe percibir el capital y la necesaria-
re inversión de capitales.

c) La misma Comisión podrá revisar el porcen-
taje fijado cuando existan nuevos estudios e in-
vestigaciones que los justifiquen;

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación -
de repartir utilidades a las empresas de nueva -
creación durante un número determinado y limita-
do de años, a los trabajos de exploración y a --
otras actividades cuando lo justifique su natural
leza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilida--
des de cada empresa se tomará como base la renta
gravable de conformidad con las disposiciones de
la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajad
dores podrán formular, ante la Oficina correspon-
diente de la Secretaría de Hacienda y Crédito --
Público, las objeciones que juzguen convenientes,
ajustándose al procedimiento que determine la --
Ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento 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. Los menores de dieciseis años y no serán admitidos en esta clase de trabajo.

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. - Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las po-

blaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligacio--nes mencionadas;

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habi--tantes, deberá reservarse un espacio de terreno, - que no será menor de cinco mil metros cuadrados, - para el establecimiento de mercados públicos, ins--talación de edificios destinados a los servicios - municipales y centros recreativos. Queda prohibi--do en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de -- juego de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo--o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecu--ten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la - indemnización correspondiente, según que haya trafido como consecuencia la muerte o simplemente inca--pacidad temporal o permanente para trabajar, de -- acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el - patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrono estará obligado a observar en - la instalación de sus establecimientos los precep-

tos legales sobre higiene y salubridad y adoptar - las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía, compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios -- tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan - por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente -- cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propieda--

des, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno; ,

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin --

causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores, por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso, o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador; y en ningún caso y por ningún

motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas, por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo, o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, -café, taberna, cantina o tienda para efectuar el -pago del salario, cuando no se trate de empleados- en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en con-cepto de multa.

g) Las que constituyen renuncia, hecha por el obrero, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o por despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que -- constituyan el patrimonio de la familia, bienes -- que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales, ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de la invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos;

XXX. Asimismo, serán considerados de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas

que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa, y por último las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la ley respectiva.

B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores;

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser dis-

minuída durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará Escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de

plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. - Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además, disfruta

rán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los ca sos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habita ciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Fede ral de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la Ley Reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior, se regirán por sus propias leyes, y

XIV. La ley determinará los cargos que serán con siderados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la segu-

ridad social.

Artículo 11

Transitorio LEGISLACION SOBRE LOS PROBLEMAS AGRARIO Y OBRERO

Entretanto el Congreso de la Unión y de los Estados legislan sobre los problemas agrario y obrero, las bases establecidas por esta Constitución para dichas leyes se pondrán en vigor en toda la República.

Artículo 13

Transitorio EXTINCION DE DEUDAS

Quedan extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hayan contraído los trabajadores hasta la fecha de esta Constitución con los patronos, sus familiares o intermediarios.

SINOPSIS AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, RESPECTO AL SALARIO. *

A.— FIJACION DEL SALARIO

Fracc. VI Los Salarios Mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán:

Generales

Regirán en una o en varias zonas económicas; 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.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Profesionales

Se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales; se fijarán considerando las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los Fijan:

Comisiones Regionales integradas con

Representantes

De los trabajadores
De los patronos
Del Gobierno

Los Aprueba:

Una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales.

Fracc. XI Salario Extraordinario

Se abonará como salario por el tiempo excedente a las horas de jornada un cien por ciento 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.

Los menores de 16 años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

Fracc. XXI.— Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario. Esta disposición no será aplicable. . . en las acciones consignadas en la fracción siguiente.

Fracc. XXII.— El patrón que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Fracc. XXVII.— Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

b.) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

B.— PROTECCION AL SALARIO

Fracc.

V Las mujeres . . . en el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro.

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

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

XXIII Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV Las deudas contrídas por los trabajadores en favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXVII Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

e.) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f.) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

C.— FORMA DE PAGO

Fracc.

X El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XXVII Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

c.) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d.) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago de salario cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

* José E. Hernández, El Salario, lo Contable y la Ley, p. 93, México, 1967, con actualizaciones del autor.

**ANEXO 3
FIJACION DEL SALARIO**

FORMAS DEL SALARIO

Art. 83 El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

POR UNIDAD DE TIEMPO

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

ESPECIFICADA

Art. 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicios o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

POR UNIDAD DE OBRA

Art. 25. Idem en II.
Art. 27. Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

POR UNIDAD DE OBRA

Art. 83. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste material que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Art. 85. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

POR COMISION

Art. 286. El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

A PRECIO ALZADO

Art. 83. Idem (primer párrafo)

CUALQUIER OTRA

Art. 83. Idem (primer párrafo)

ANEXO 4
INTEGRACIONES DEL SALARIO

CONCEPTO	PAGO	ARTICULOS
SALARIO POR CUOTA DIARIA		
Séptimo día	Cuota diaria	69
Prima dominical	25% de la cuota diaria	71
Días de descanso	Cuota diaria	74
Vacaciones	Cuota diaria	76
Prima de vacaciones	25% del pago de vacaciones	80
Aguinaldo	Cuota diaria	87
Semana o quincena	Cuota diaria	88
Reparto de Utilidades	Cuota diaria	124, 129
Al INFONAVIT	5% de la cuota diaria	136, 143

CONCEPTO	PAGO	ARTICULOS
SALARIO POR CUOTA DIARIA MODIFICADA		
Prima de anti- guedad: (artí- culo 162)	a) Cuota diaria no inferior al salario mínimo	485
	b) Si la cuota diaria excede - al doble del salario mínimo de la zona donde se labora, será el doble del de la zo- na	486
	c) Si la cuota diaria excede - al doble del salario mínimo de las zonas donde se labo- ra, será el doble del prome- dio del de las zonas	486
	d) Si el doble del salario mí- nimo de las zonas es infe- rior a \$ 50.00, será éste	486
Incapacidad no Profesional: (Artículo 54)	e) Idem de "a"	486
	f) Idem de "b", "c" y "d"	486
Incapacidad pro- fesional: (Artículos 474 y 477)	g) Cuota diaria al ocurrir el riesgo más los aumentos -- posteriores correspondien- tes al puesto, hasta el dic- tamen final	484
	h) Idem de "a"	485
	i) Idem de "b", "c" y "d"	486
	j) Idem de "g"	484
Muerte, por ac- cidente: (Artículos 474 y 500)	k) Idem de "a"	485
	l) Idem de "b", "c" y "d"	486

CONCEPTO	PAGO	ARTICULOS
SALARIO INTEGRADO		
	El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo	84
Rescisión de contrato: (Artículos 48 y 50)	a) Se tomará como base el salario del día en que nazca el derecho de la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte -- proporcional de las prestaciones del artículo 84	89
	b) El salario por unidad de obra o variable, será el promedio de la percepción de los 30 días anteriores efectivamente trabajados. Si en ese lapso hubo un -- aumento al salario, se tomará el promedio de los -- días con aumento	89
	c) El salario semanal o mensual se dividirá entre siete o entre 30 para determinar el salario diario	89

ANEXO 5

PAGO DE INDEMNIZACIONES AL TRABAJADOR

ARTICULOS	C A U S A	INDEMNIZACION Artículos
47	Imputable al trabajador	162
51, 62	Imputable al patrón	48, 50, 162
53	Mutuo consentimiento de las partes	162
53	Terminación de la obra, contrato o capital	162
53	Incapacidad no profesional del trabajador	54, 162
53, 434	Incapacidad física o mental o muerte del patrón que produzca la terminación del trabajo	162, 436
53, 434	Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón	162, 436
53, 434	Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación	162, 436
53, 434	Agotamiento de la materia objeto de la industria	162, 436

ANEXO 6

PAGO DE INDEMNIZACIONES A BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR

ARTICULO Y FRACCION	BENEFICIARIOS	C O N D I C I O N E S
POR INCAPACIDAD MENTAL DEL TRABAJADOR		
483	Los señalados en el Artículo 501	a) Que se compruebe la incapacidad ante la Junta de Conciliación y Arbitraje b) Que el trabajador quede al cuidado del beneficiario. c) En caso de muerte, se observará el Art. 115*
POR MUERTE DEL TRABAJADOR*		
501: I	Viuda	a) Ninguna
	Viudo	a) Que sea dependiente económico. b) Con incapacidad del 50% - ó más.
	Hijos menores de 16 años	a) Ninguna
	Hijos mayores de 16 años	a) Con incapacidad del 50% - ó más.
501: II	Ascendientes	a) Que sean dependientes económicos b) Concurrir con los de la Fracción I

* Artículo 115: Los beneficiarios del trabajador fallecido -- tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

ARTICULO Y FRACCION	BENEFICIARIOS	CONDICIONES
501: III	Quién vivió como cónyuge	a) Que falte cónyuge b) Que haya vivido en esta - unión los cinco años ante- riores. c) Concurrir con las de las- Fracciones I y II.
	Con quien tuvo - hijos	a) Que falte cónyuge. b) Ambos libres de matrimo- nio durante el concubina- to. c) Concurrir con las de las- fracciones I y II.
	Dos o más concu- binas(os)	a) No tienen derecho.
501: IV	Quién dependía -- económicamente	a) Que falte cónyuge, hijos y ascendientes. b) Concurrir con las de la - Fracción III.
501: V	El I.M.S.S.	a) Que falten los de las - - fracciones I, II y III.

ANEXO 7

CALCULO DEL PAGO DE INDEMNIZACIONES

ARTICULOS	C O N C E P T O
47	IMPUTABLE AL TRABAJADOR Sus derechos devengados a la fecha.
48	Si el patrón no comprueba ante la Junta la causa de la rescisión, con tres meses de salario y salarios vencidos.
162	Prima de antigüedad.
51, 52	IMPUTABLE AL PATRON
50	a) Por tiempo determinado menor de un año: en el importe de la mitad de los salarios pagados. b) Por tiempo determinado, mayor de un año; en seis meses de salario por el primer año y 20 días de salario por cada año siguiente. c) Por tiempo indeterminado: en 20 días de salario por cada año de servicios. d) Además de las indemnizaciones anteriores: en tres meses de salario y salarios vencidos.
162	Idem
53:IV	INCAPACIDAD PERMANENTE NO PROFESIONAL
43	Un mes de salario.
162	Idem.
48	Idem.

ARTICULOS	C O N C E P T O
477	INCAPACIDAD PROFESIONAL
487	Todo tipo de asistencia médica y rehabilitación y de indemnización del Art. 514.
514	Tabla de valuación de incapacidades (Consultar)
490	Por falta inexcusable del patrón la indemnización puede aumentarse hasta en un 25%
491	Pago íntegro del salario durante toda la incapacidad
495	En incapacidad permanente total, con 1095 días de salario
162	Idem. En caso de incapacidad permanente total.
500	MUERTE POR RIESGO PROFESIONAL
500	Dos meses de salario para gastos funerarios.
502	730 días de salario.
490	Idem.
162	Idem.

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

Arias, F.,
Introducción a la Técnica de Investigación en Ciencia de la Ad-
ministración y del Comportamiento.
Trillas, México, 1972.

Cavazos, B.,
Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada
JUS, México, 1975.

Cueva M. de la,
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
Porrúa, México, 1975.

Diccionario de Economía
Oikos, España, 1968

Diccionario de la Lengua Española
Porrúa, México, 1974

Dobb, M.
Salarios
FEC, México, 1965

Hernández, J.,
El Salario, lo Contable y la Ley
México, 1967.

Marx, C.,
El Capital
FCE, México, 1963.

Max, H.,
Investigación Económica
FCE, México, 1963

Moto, E.,
Elementos de Derecho
Porrúa, México, 1965

Nueva Ley Federal del Trabajo
Ediciones Andrade, México, 1973

Trueba, A.,
Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada
Porrúa, México, 1975

Zamora, F.,
Tratado de Teoría Económica
FCE, México, 1962



TESIS RESENDIZ
Gorostiza 57. 5-26-74-37
Mexico, D. F.

Pl. Suárez 410
4-31-38
Guadalajara, Jal.