

Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela Nacional de Estudios Profesionales ACATLAN



712 3511-1



UNEP A ATLAN
REPT. DE CERTIFICACION
Y TITULOS

ALGUNOS COMENTARIOS EN MATERIA DE DESCUENTOS O RETENCIONES AL SALARIO DE LOS TRABAJADORES.

M-0030889

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

Alberto Padilla Villafuerte



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

A MIS PADRES:

MAGDALENO PADILLA MARTINEZ Y MA. SANTOS VILLAFUERTE REYES:

Como agradecimiento por su cariño y confianza que me tuvie
rón para lograr mi objetivo.

A MIS HERMANOS:

VICTORIA, SANTOS, NICANORA, ISIDRO, MA DEL SOCORRO, GUALUPE, RUBEN, JORGE, MARTIN Y VICTOR MANUEL.

Por el apoyo moral que me brindaron para culminar mi - -
carrera y con deseos de superación.

A MI ASESOR DE TESIS LIC. RICARDO H. NAVA TREVIÑO.

Con admiración y gratitud por la gran paciencia que me tuvo en la elaboración del presente trabajo.

AL HONORABLE JURADO:

LIC. RICARDO NAVA TREVIÑO

LIC. MARIO SALINAS SUAREZ DEL REAL

LIC. JOSE ELIAS NAJJAR JOSE ANTONIO

LIC. ALEJANDRO SIERRA DAVALOS

LIC. JOSE POLICARPO CORAL MAGAÑA

A MIS PROFESORES DE LA E.N.E.P. " ACATLAN ",

Con mucha admiración y agradecimiento por sus valiosos conocimientos que me impartieron desde el inicio hasta la --
terminación de la carrera profesional.

A LA ASOCIACION DE PASANTES DE LA LICENCIATURA EN DERECHO,
A. C. DE LA U. N. A. M.

Como afecto por la enseñanza en los tribunales de la práctica del Derecho.

A TODO EL PERSONAL DE LA DELEGACION DE LA DIRECCION GENERAL
DE LA TENENCIA DE LA TIERRA Y RESERVAS TERRITORIALES, DE --
TOLUCA DE LERDO, MEXICO.

Como un estimulo y agradecimiento por la amistad que me --
brindarón dentro del trabajo.

A TODO EL PERSONAL DE LA OFICINA DE LA DELEGACION FISCAL -
DE TLALNEPANTLA, MEXICO.

Por su grandioso apoyo que me proporcionaron en el desempeño
de mis labores.

I N D I C E

INTRODUCCION.

	PAGINA
CAPITULO PRIMERO.-	1
I.- ASPECTOS GENERALES.....	1
II.- CONCEPTO DE SALARIO.....	4
III.- CONCEPTO DE DESCUENTOS O RETENCIONES EN- GENERAL.....	8
IV.- DIFERENTES CLASES DE DESCUENTOS.....	10
a).- RETENCIONES CONTRACTUALES.....	10
b).- RETENCIONES FISCALES.....	11
 CAPITULO SEGUNDO.-	 12
I.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNI- DOS MEXICANOS.....	12
II.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	15
III.- LEY DEL INFONAVIT.....	18
IV.- LEY DEL ISSSTE.....	26
V.- LEY DEL SEGURO SOCIAL.....	32
VI.- EL FONACOT.....	35
VII.- CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJADORES....	37
VIII.- OTRAS DISPOSICIONES CONTRACTUALES.....	43
 CAPITULO TERCERO.-	 48
A).- LOS ARTICULOS 112 Y 110 DE LA LEY FEDE- RAL DEL TRABAJO DE 1970.....	50
B).- LAS EXCEPCIONES AL PRINCIPIO CONSTITUCIO- NAL SOBRE LO INEMBARGABLE DEL SALARIO MI- NIMO Y SUS BASES.....	56
C).- EL CRITERIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABA- JO VIGENTE EN MATERIA DE RETENCIONES O - DESCUENTOS.....	61

M- 0030779

CAPITULO CUARTO.-	LA PROBLEMATICA ACTUAL DE LOS TRABAJADORES ANTE LOS DESCUENTOS AL SALARIO.....	65
A).-	LOS CONCEPTOS DE DESCUENTO AL SALARIO.	67
B).-	LA JUSTIFICACION O NO DE LOS DESCUENTOS AL SALARIO MINIMO O NO MINIMO.....	71
C).-	CONCLUSIONES DE LOS PUNTOS ANTERIORES..	75
CAPITULO QUINTO.-	CONCLUSIONES	79

BIBLIOGRAFIA.

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

INTRODUCCION

El bienestar no es algo que se pueda considerar como algo aparte del trabajo, ni mucho menos de lo que el trabajador recibe o gana como pago por sus servicios. Tampoco como algo que pueda concederse o retirarse al antojo de otras personas.

Mas bien debe reconocerse que el bienestar, bajo cualquier punto de vista está representado por satisfactores físicos, culturales y sociales. Sabemos por lógica que el primero de ellos es la base para la consecución de los demás. Y ya no vamos a adentrarnos en las demás necesidades que el hombre tiene en relación a su dimensión humana.

Las empresas o patrones también dependen de los trabajadores en muchos sentidos. La misma empresa conjunta no puede existir sin la participación del sujeto trabajador cual si fuera una sociedad. Y es por eso que resulta tan importante el salario, y no por que resulte una recompensa el salario sino porque los beneficios entre los sujetos de la relación son mútuos.

Se que para llegar a un acuerdo satisfactorio depende en gran parte de las actitudes que se puedan adoptar al respecto por eso es importante analizar lo que representa un salario acorde a la vida económica actual de México.

Considero que el salario debe ser el acceso a la cultura, a las diversiones y sin mencionar siquiera los aspectos materiales básicos que toda familia requiere para vivir. No es posible reducir a lo mínimo, como del salario se habla, al hombre no debemos considerarlo mucho menos como un ser que viva por instinto de la supervivencia. Política, ideologías, doctrinas, pensamiento univer

sal, teatro, literatura son conceptos que no entran ni entrarán en la esfera de interés de cualquier individuo que solamente cabe en su cerebro la idea apremiante de llevar comida y vestido a quienes dependen de ellos. Aunque parezca demagógico, nuestro pueblo a más de medio siglo de revolución tiene hambre tanto de justicia como de lo -- otro. Es preciso que el pueblo que trabaja vea el producto de su esfuerzo, que los demás que entran en esa ecua-ción vean en el trabajador a alguien que tiene derecho a los resultados de ese beneficio o producto.

La respuesta está en las estructuras, radica en la organización social que permite o pasa por alto un injusto orden de cosas. Una escala móvil de salarios y -- otras formas de dar solución y respuesta a este problema serían las bases para un planteamiento consistente.

Con este modesto trabajo trataré de aportar algunas ideas que vayan al punto esencial del problema del salario. Asimismo señalaré los aspectos que yo considero -- que han generado tal situación. Sin embargo quiero dejar asentado que dicho problema para su cabal comprensión, será preciso apegarse muchas de las veces a que las empre -- sas o quienes poseen los medios de producción actuen de -- acuerdo a ésta época. Partiendo de los principios que al principio expresé, asimismo la ineludible actuación e in -- tervención del poder público, no como parte decisiva en -- las soluciones, pero si como sujeto que le compete analizar y llevar sus conclusiones al campo y límites que le -- corresponden.

CAPITULO PRIMERO.

- I.- ASPECTOS GENERALES.
- II.- CONCEPTO DE SALARIO.
- III.- CONCEPTO DE DESCUENTOS O RETENCIONES EN GENERAL.
- IV.- DIFERENTES CLASES DE DESCUENTOS.
 - a).- RETENCIONES CONTRACTUALES.
 - b).- RETENCIONES FISCALES.

I. - ASPECTOS GENERALES.

Dentro de los aspectos generales de ésta tesis, - ocupa un lugar importante lo siguiente:

Siempre hemos considerado al salario mínimo como una suma que se establece con el consenso del poder p^ublico del empresarial y el de los trabajadores. Sin embargo hay una situación clara y concreta que no podemos negar - pues la evidencia lo demuestra a cada instante; la suma -- mencionada para nada resuelve ni mucho menos es satisfactoria para sufragar los gastos más apremiantes de cual- - quier individuo que percibe el salario mínimo.

Alguno de los aspectos generales del problema -- del salario bajo y poco remunerador de los trabajadores, - ya sin tomar en cuenta al mínimo, es obvio de repetir su nulo alcance adquisitivo, es lo referente a los satisfactores más importantes para el trabajador, o sea: los ali- mentos y el vestido. En efecto en la actualidad resulta redundante hablar de lo caro que es el costo de la alimen- tación y el vestido del ciudadano común Mexicano. Por lo tanto debemos reconocer que el salario mínimo general y - los profesionales asignados a diversos sitios del territo- rio nacional, son completamente incapaces de resolver el problema de los dos puntos anteriormente citados.

Tratándose de la vivienda, es otro aspecto que - no podemos pasar por alto. En general una gran mayoría - de la población del país carece de casa propia y por ende- se ve en la necesidad de pagar cantidades increíbles de - renta de casa o habitación.

Hemos abordado tres aspectos en forma general de los innumerables problemas que tiene que afrontar el tra-

bajador la alimentación, el vestido y la habitación. Cabe preguntarse ¿es posible que, ya no el salario mínimo, sino los salarios que se pagan en general sean suficientes para que los trabajadores cubran por lo menos tres necesidades básicas de cualquier persona, en cualquier parte del orbe?.

Los aspectos generales del problema se extienden a tres sujetos encargados de aportar su actuación en la solución de este problema. En efecto, uno de ellos es el del poder público representado por las autoridades laborales. En general podemos afirmar que las anteriores cuando han sido encargadas para fijar los salarios a las profesiones u oficios, considero que han partido de premisas no plenamente analizadas para establecer las sumas respectivas. Es decir, que se precisa de un estudio exhaustivo de los oficios y profesiones pero que además debe estar íntimamente relacionado con la situación económica del país.

Es innegable reconocer que nuestro país pasa por una etapa de desarrollo en general. Significa que no se pueden tener bases muy exactas del desarrollo económico a nivel general. Pero si partimos de puntos muy simples como los censos económicos que se levantan cada determinado tiempo, podemos determinar económicamente las necesidades de los diversos sectores que forman el conglomerado nacional.

El segundo sujeto es el propio trabajador representado por su sindicato respectivo. Hablar de los sindicatos en nuestro país resultaría una tesis aparte. Por lo tanto me concretaré a decir lo siguiente: la mayoría de los sindicatos no se preocupan de ningún problema de sus agremiados y en consecuencia un problema como el de -

los bajos salarios no va a abordarlo, ni mucho menos a luchar por evitar descuentos o retenciones al salario de los trabajadores en general.

El sujeto que más polémicas puede causar es la empresa o patrón. Si hablásemos de responsabilidades se las adjudicaríamos primero a los sindicatos y después a las autoridades laborales. Pero respecto al sujeto representado por las empresas, no cabe duda que no es posible aceptar ninguna actuación por parte de ellas que no sea a través de la presión de los trabajadores y aún de las propias autoridades del trabajo.

II.- CONCEPTO DE SALARIO.

En general el término salario se utiliza para determinar la retribución al trabajo. La Ley Laboral contiene una serie de disposiciones sobre el salario que se -rá necesario analizar.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 82 da una definición uniforme: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" (1).

De las condiciones de trabajo emanadas de la Constitución General de nuestro país son de suma importancia las referidas al salario. Constituyen un mínimo de derechos sobre dicha percepción y que la Ley reconoce a la clase trabajadora. El título tercero, capítulo quinto de la Ley Federal del Trabajo contiene las disposiciones generales, salarios mínimos y las normas protectoras del salario.

El artículo 85 de la Ley mencionada expresa al go justo y humano, en cuanto que el salario además de remunerador, debe ser proporcionado a la cantidad y calidad -- del trabajo.

El 84 del mismo ordenamiento tiene por objeto determinar las prestaciones que integran el salario. La definición del salario en la Ley Federal del Trabajo reproduce Jurisprudencia uniforme de la Suprema Corte de Justicia que comprende ejecutorias que se han dictado desde - - 1939; "De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo se desprende claramente que el salario no -- - consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma-

(1).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Cuadragésima Quinta Edición
Edit. Porrúa, S.A., México, 1982.

periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino --- que además de esa prestación principal están comprendidas en él mismo todas las ventajas económicas establecidas en el contrato en favor del obrero", (2).

Sin embargo, anteriormente a la adopción de lo que antes he señalado, había sectores que proponían observaciones formuladas en el sentido de que por salario debería entenderse exclusivamente, la cantidad que se paga en efectivo y que todos los restantes beneficios otorgados a los trabajadores debían considerarse prestaciones complementarias o adicionales; esta observación destruye el concepto unitario de salario y pasa por alto la jurisprudencia que antes expreso. La doctrina extranjera y Mexicana más generalizada es también partidaria del concepto unitario de salario. En forma lesiva así mismo, otros interpretan erróneamente la fracción X, del artículo 123 de la Constitución y, contrarían esa norma cuyo objetivo es prohibir las prácticas que consistían en pagar la totalidad del salario con mercancías, vales y fichas, las cuales tenían que canjear en las tiendas de raya. Respecto al precepto Constitucional mencionado, no significa por otra parte que contenga una definición del salario ni ser fundamento para -- configurarla. Simplemente lo he mencionado por tener relación con muchas de las normas que reglamentan el salario de los trabajadores en general.

El artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo establece otro de los beneficios del salario: La obligación de pagarle al trabajador antes del día veinte de diciembre un aguinaldo anual, equivalente a quince días de salario, - por lo menos, por el año trabajado hasta esa fecha.

(2).- APENDICE AL SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION del año de 1965, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis No. 51
Página 143.

Los preceptos que fijan el monto de los salarios base para el pago de indemnizaciones están contenidos en el artículo 89 de la Ley citada.

En el capítulo VI del título tercero de la Ley Federal del Trabajo se encuentra lo relativo a los salarios mínimos. Se encuentran ahí algunas normas que están vinculadas con el tema de mi tesis. Su planteamiento y análisis corresponde al siguiente capítulo.

Estos comentarios obedecen a lo siguiente:

El problema de los descuentos o retenciones a los salarios de los trabajadores presenta una característica general, porque abarca los diversos tipos de salarios existentes. Y que es real aunque se escuche lo contrario. A nivel de salarios óptimos o no, lo que existe no precisa debates ni de muchos elementos para afirmarlo: los salarios de los trabajadores en general, sin resaltar lo raquítico del mínimo, son inadecuados y bajos en relación a la vida económica del país y el poder adquisitivo de nuestra moneda.

El problema adquiere mayor gravedad cuando a pesar de todas las desventajas que inciden en los salarios en general por una u otra causa, se agrega otra concreta y definida que da acceso a impugnarla o combatirla. Sobre todo, reconociendo y haciendo valer el derecho. Y más aún cuando es la propia Constitución quien lo consagra.

Pasando a los conceptos que la propia Ley establece vemos que el artículo 90 de dicha Ley Federal expresa:

"Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para 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. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores", (3).

En fin, los demás conceptos sobre el salario, que la Ley utiliza en sus disposiciones generales al salario, son términos necesarios para su correcta y completa reglamentación.

Respecto a su definición general, ya quedó -- aquí establecida así como los demás elementos que ayudan a su comprensión y, a la que la Ley adopta.

(3).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Artículo 90, Cuadragesima-Quinta Edición. Edit. Porrúa, S.A., México, 1982.

III.- CONCEPTO DE DESCUENTOS O RETENCIONES EN GENERAL.

Retención: flexión gramatical que expresa la acción de retener. En el lenguaje Español la acción de retener está referida a una parte o la totalidad de un sueldo u otro haber. (4)

Las retenciones o descuentos lato-sensu, son medios que inciden todo o en parte sobre sueldos, salarios y otro tipo de ingresos, para posteriormente ser enterados a un tercer sujeto en esa relación. En nuestro sistema jurídico vigente dichos sujetos solo pueden serlo las siguientes entidades e instituciones jurídicas. El fisco Federal y Estatal, los Municipios, el Instituto del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores, el Seguro Social, el I.S.S.S.T.E., el organismo denominado FONACOT, los beneficiarios de una pensión alimenticia, los sindicatos de los trabajadores, y las Sociedades Cooperativas y cajas de ahorro.

El procedimiento para llevar a cabo lo anterior está señalado y especificado en las reglamentaciones que las Leyes respectivas establecen o crean; según sean fundamento o bien una consecuencia. Por ejemplo las retenciones que surgieron al crearse el INFONAVIT, obviamente operan con el otorgamiento de créditos, efectuando los descuentos hasta cubrirse aquellos.

Normalmente en materia tributaria circulan normas fiscales cuya validez la imprime lógicamente la autoridad tributaria.

Por otra parte, las retenciones no regidas por el derecho público, simplemente se efectúan al remitir los acreedores crediticios u otra entidad, las liquidacio

(4) DICCIONARIO LAROUSSE DE LA LENGUA ESPAÑOLA EDICION 1982, PAG. 503, EDIT. LAROUSSE, MEXICO, 1982.

nes pendientes por cubrir y otros tipos de adeudos. Concluyendo el que descuenta o retenedor en la aplicación expresa de la Ley, dentro del ámbito así señalado por los supuestos normativos correspondientes.

En materia de retenciones, no se puede pasar por alto un punto fundamental y antecedente: La facultad económica coactiva que la propia Constitución de nuestro país otorga al Estado. Los particulares quedan protegidos sin embargo por la propia Constitución citada. Los artículos 14 y 31 fracción IV, establecen la garantía o principio de legalidad. Significa que la Ley que establece el tributo debe definir cuales son los elementos y supuestos de la obligación tributaria, los que no deben quedar al arbitrio o discreción de la autoridad administrativa. En relación al problema que trata éste trabajo que presento, los fundamentos normativos para las retenciones o descuentos al salario de los trabajadores serán analizados partiendo de nuestra Ley Fundamental, Ley Federal del Trabajo, Ley del INFONATIV, Ley del ISSSTE, Ley del Seguro Social, el organismo denominado FONACOT, Contratos Colectivos de Trabajadores, y otras disposiciones contractuales.

IV.- DIFERENTES CLASES DE DESCUENTOS.

Se observa claramente partiendo de lo expresado en el tema anterior que existen retenciones de distinta naturaleza. En efecto, unas que pertenecen al derecho público en aplicación del derecho tributario, otras de carácter jurídico también pero contractual donde los sujetos -- son las empresas, los trabajadores y una entidad jurídica -- específica.

En atención a lo expuesto se dividen y denominan de la manera siguiente: Retenciones Contractuales y -- Retenciones Físcales.

A).- Retenciones Contractuales.- Son los descuentos que se hacen al salario de los trabajadores y que derivan del consentimiento de los mismos.

El fundamento de los descuentos o retenciones legales es la propia Ley aplicada en cada caso concreto.

Veamos por ejemplo los descuentos legales al salario mínimo; dichos descuentos están reglamentados por la Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro país que establece cuales son las excepciones al descuento de los salarios mínimos y al salario en general. Debemos recordar que si partimos de la Constitución, establece ésta que el salario mínimo no puede ser objeto de descuento o retenciones de ninguna índole.

Tratando de diferenciar de las dos importantes clases de retenciones que operan en el sistema legal Mexicano la clase de elementos que poseen expreso lo siguiente:

A mi criterio, los descuentos o retenciones legales tienen como base una Ley y, por lo tanto a dicha Ley debe sujetarse dicho descuento. Además, debe agregarse el procedimiento respectivo y que también está señalado en la Ley relativa.

B).- Retenciones Fiscales.- Son los descuentos que se hacen al salario de los trabajadores y que derivan de las Leyes Fiscales.

Se caracterizan este tipo de retenciones por la estructura y elementos de su propia naturaleza jurídica. De ahí que surjan de una relación. Lógicamente esto significa que donde haya algo reglamentado sobre impuestos fiscales deberá existir tácitamente la correspondiente figura de una retención tributaria con esa misma naturaleza.

Por su estructura obviamente solo la encontramos en la relación Estado u Órgano administrativo fiscal y causante o sujeto pasivo de la misma.

CAPITULO SEGUNDO .

FUNDAMENTOS LEGALES QUE RIGEN LOS DESCUENTOS.

- I.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- II.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO .
- III.- LEY DEL INFONAVIT .
- IV.- LEY DEL ISSSTE .
- V.- LEY DEL SEGURO SOCIAL.
- VI.- EL FONACOT.
- VII.- CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJADORES.
- VIII.- OTRAS DISPOSICIONES CONTRACTUALES .

FUNDAMENTOS LEGALES QUE RIGEN LOS DESCUENTOS.

I.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Las bases jurídicas que podemos considerar como antecedentes de la materia que aquí tratamos, forman parte esencial de nuestra Ley fundamental.

Es interesante el análisis del artículo 14 de la Constitución en su segundo párrafo.

"Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido, ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho", (5).

Se opina sobre lo anterior en considerar a la facultad económico-coactiva del Estado, como inconstitucional. Considerando a la autoridad administrativa como incompetente por no tener categoría de jueces.

A lo anterior puede responderse que si así se aceptara se pretendería convertir a los administradores en jueces.

Por otra parte el artículo 31 fracción IV de la propia Constitución expresa lo siguiente:

"Son obligaciones de los Mexicanos: contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional

(5).- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

y equitativa que dispongan las Leyes", (6).

En efecto, el sostenimiento de la organización y financiamiento del Estado implica gastos que debe atender el propio Estado procurándose los recursos económicos indispensables para tal objeto. Y es precisamente a través de los impuestos con que constituyen los ingresos del Estado.

La fracción IV que se analiza infiere diversos elementos del impuesto y que en resumen son los siguientes:

a).- Constituye una obligación de derecho público, tiene carácter legislativo y se establece por el Estado en ejercicio de su soberanía.

b).- Debe ser establecido por una Ley, que es la de ingresos.

c).- Debe ser proporcional y equitativo.

d).- Debe destinarse a cubrir un gasto público

Su recaudación se efectúa a través de la contribución directa de los causantes (artículo 2o. del Código Fiscal de la Federación), como también por repercusión, retención y entero de los ingresos que Por diversos conceptos existen.

Pero el fundamento principal y en el cual se apoyan otras Leyes secundarias, es el contenido en el artículo 123, apartado "A", fracción VIII de la Constitución

(6).- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Política de los Estados Unidos Mexicanos; que señala: "El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento". Esta protección al salario mínimo que así fundamenta nuestra Ley principal obedece a la propia naturaleza de esa percepción, por la que disfruta de especial prerrogativa.

II.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Antes de abordar este apartado que trata las bases establecidas por esta legislación en materia de retenciones, es preciso hacer un breve comentario del mismo.

Algunos destacados juristas en derecho del trabajo Mexicano impugnan las normas contenidas en la Ley del Trabajo vigente autorizando retenciones o descuentos al salario de los trabajadores, considerando su presencia en la Ley citada, de inconstitucional. Fundan su criterio en que la Ley Federal del Trabajo no es más que la reglamentación efectiva del artículo 123 de la Constitución General de la República, no pudiéndose aceptar esa contradicción ya que ese artículo en su apartado "A" fracción VIII consagra la protección absoluta del salario mínimo de cualquier tipo de descuento.

Por mi parte, para precisar las bases jurídicas reguladoras de las retenciones o descuentos, pasaré primero al artículo 97 de la Ley que aquí analizamos:

"Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I.- Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V. y

II.- Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III.- Pago de Abonos para cubrir préstamos provenientes 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 y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

IV.- Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis, de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del - - diez por ciento del salario, (7).

El artículo 110 de la Ley mencionada amplía los casos en que puedan proceder los descuentos al salario expresando lo siguiente: por pago de deudas contraídas con el patrón, por anticipo de salarios, pagos hechos por exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento.- Así también en relación a los descuentos menciona lo siguiente:

1o.- Los descuentos a los salarios están prohibidos.

2o.- Sólo podrán hacerse descuentos por deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios u otros casos semejantes.

3o.- La cantidad exigible al trabajador no podrá ser mayor al de un mes de salario.

4o.- El descuento tendrá que convenirse entre-trabajador y patrón, sin exceder del treinta por ciento -- del excedente del salario mínimo.

5o.- Pago de rentas por vivienda, sin exceder del quince por ciento del salario y en aplicación del artículo 150 y 151 de la Ley Federal del Trabajo.

6o.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda.

En las retenciones o descuentos contenidas en la Ley Federal del Trabajo vigente podemos observar que -- presentan como nota importante una relación contractual. - Y significa que de todas las hipótesis en que pueden efectuarse descuentos al salario encontramos como característica una manifestación de voluntad del trabajador para con- traer determinados compromisos u obligaciones.

En resumen, dichos descuentos pueden obedecer a los siguientes conceptos:

- a).- Por pensiones alimenticias
- b).- Pago de abonos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda.
- c).- Pago de abonos por préstamos relacionados al punto anterior.
- d).- Pago de rentas relacionado con la vivienda.
- e).- Pago de abonos por compras de efectos al FONACOT.
- f).- Pago de deudas contraídas con el patrón.

III.- LEY DEL I.N.F.O.N.A.V.I.T.

Al efectuarse en 1972 las reformas a la fracción XII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional se establece la obligación de las empresas de otorgar casas cómodas e higiénicas a sus trabajadores.

El organismo creado a raíz de estas reformas constituye un ente de servicio y naturaleza sociales, con personalidad jurídica propia y un patrimonio respectivo. Denominándosele para tal efecto: Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

El sistema jurídico consiste en lo siguiente, las empresas estarán obligadas a efectuar aportaciones al INFONAVIT, por una cantidad equivalente al cinco por ciento de los salarios ordinarios de sus trabajadores, obligación exclusivamente a cargo del patrón. Dichas aportaciones tendrán como objetivo constituir un Fondo Nacional de la Vivienda, constituyendo depósitos en favor de los trabajadores. La aportación que hace el patrón no se considera como descuento o retención al salario de los trabajadores.

El artículo tercero de ésta Ley señala que su sistema de operación financiera tendrá como finalidad la obtención de créditos baratos y suficientes a fin de adquirir en propiedad casas-habitación para los trabajadores. El pago de los créditos que obtienen los trabajadores si se considera como descuento del salario.

Las funciones del INFONAVIT las reglamenta la Ley Federal del Trabajo quien recoge los principios de la propia Constitución Mexicana. En efecto, la creación del INFONAVIT sólo ha sido la real aplicación de una serie de principios en favor de los trabajadores en materia de vi -

vienda que la Constitución de 1917 ya había consagrado, y que posteriormente se ampliaron e hicieron concretos y obligatorios para las empresas. Agregándose a esto la obligación de aquellas, de coadyuvar a crear un Fondo destinado a la vivienda.

Resumiendo: El INFONAVIT se creó con el fin de solucionar el problema de la falta de vivienda de los trabajadores y, en esa virtud, se avoca a una serie de operaciones financieras en las que interviene voluntariamente el trabajador aceptando determinados compromisos económicos.

El INFONAVIT, con el objeto de cumplimentar un anhelo Constitucional sobre la vivienda y que parte de 1917, cristaliza ese derecho ampliamente.

En relación al financiamiento que se otorga a los trabajadores se han producido una serie de relaciones jurídicas y laborales que inciden en algo sumamente importante y que es el salario. A través del cual se parte para tratar de resolver la problemática de la vivienda en el país. Pasando por alto hechos tan manifiestos como el debajo monto de los salarios en general, ya sin hablar de los salarios mínimos que se consumen por completo en necesidades básicas de alimentación y vestido, sumandose el costo de una operación para adquirir alguna vivienda.

Directamente al asunto mis opiniones son las siguientes:

Considero puntos esenciales en primer término, la proporción y alcance de los descuentos que se efectuen en el salario de los trabajadores. Esto es, partiendo de las bases que el Instituto ha creado y que aplica al otor-

gar créditos. Sabemos que en esta cuestión dicho organismo tiene como lineamiento otorgar créditos baratos. Además la propia Ley Federal del Trabajo establece otros aspectos de suma importancia: que los descuentos o retenciones al salario no excedan de un determinado porcentaje. - Constituyendo esto último una protección parcial del salario.

De acuerdo con los puntos anteriores que están reglamentados, parecería que los trabajadores no tienen problema alguno al respecto. Sin embargo, a continuación pongo a cualquier consideración algunas razones y aspectos que, a mi juicio son la problemática de los salarios, la vivienda y los descuentos.

Es preciso hablar sobre el otorgamiento de créditos del Instituto. El procedimiento consiste en que el Instituto entrega previamente a los trabajadores inscritos, una tarjeta que deberán llenar con una serie de datos que en ella se piden, los datos son recabados por máquinas computadoras. Un sistema de cómputo electrónico designa a los trabajadores favorecidos con el otorgamiento de créditos. Es evidente que según lo anterior el Instituto designa y otorga los financiamientos en forma democrática e imparcial.

A pesar de todo lo positivo que alberga el - - INFONAVIT en cuanto a su objetivo primordial: tratar de resolver un problema tan difícil como el de la vivienda, - su cometido resulta insuperable por el alto costo de los materiales de construcción y, los bajos salarios que normalmente recibe un trabajador y muchas de las veces no es viable el otorgamiento de crédito quedando las cosas como antes a la reforma del artículo 123 Constitucional.

Como el problema que tratamos es de los descuentos al salario, los datos que encontramos en relación a los que aplica el INFONAVIT para la recuperación de los créditos otorgados son los siguientes: una disposición legal que intenta proteger el salario mínimo y que se relaciona con el INFONAVIT es la fracción tercera del artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo: "Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

III.- "Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes 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 y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

De la fracción precedente se puede elaborar más o menos esto: suponiendo que el salario mínimo es de 300 pesos diarios en el Distrito Federal, y un trabajador reporta en su tarjeta que ya antes vimos, un dato de que gana \$8,400 pesos mensuales. De acuerdo a lo anterior, opino que el Instituto difícilmente podría financiar la adquisición o construcción de casas-habitación con pagos mensuales sobre la suma antes citada.

Es un hecho indudable, y tan es así que los datos recabados por el Instituto se reducen a uno solo: el monto total del salario de un trabajador. En otras palabras: un salario bajo no puede garantizar un préstamo para los conceptos aludidos. ¿Quiere esto decir que debería considerarse inoperante el INFONAVIT, cuando se trata de trabajadores que ganan salario mínimo?, y aún para los que no teniendo el mínimo pero que su salario es bajo, --

agrego. En este sentido, la fracción III del artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo es extraña e inadecuada a la realidad actual del país. Porque sale sobrando poner que los descuentos no deban exceder del veinte por ciento del salario. Exagerando al poner que los que ganan salario mínimo podrán adquirir en propiedad, o construir sus casas pidiendo prestado al INFONAVIT y pagando con el veinte por ciento de su salario.

En mi opinión las respuestas al punto anterior son las siguientes: De antemano nótese que la fracción varias veces expresada dice también, "Que los descuentos-deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador". Además es preciso aclarar, que en la práctica se pactan descuentos mayores al veinte por ciento que señala la norma laboral, toda vez que este tipo de descuento tiene naturaleza contractual y no legal o de derecho público como es el caso de los impuestos señalados en las Leyes respectivas.

Por esta razón la Ley hace alusión a que el trabajador lo haya aceptado libremente e incluso existen otros supuestos similares aunque son descuentos distintos a los de la vivienda y, al aparecer el elemento consensual del sujeto trabajador reafirma el principio Constitucional de la prohibición de los descuentos o retenciones al salario mínimo y al salario en general.

El tipo de descuento aquí referido posee las siguientes características:

a).- Es un descuento de naturaleza contractual porque es creado por un acuerdo de voluntad, de las cuales debe interesarnos la del trabajador y que justifica el descuento. La otra es la del organismo que le ha prestado una suma para los fines ya conocidos.

b).- Es un descuento al salario mínimo. En consecuencia, su planteamiento no reviste un análisis estrictamente Constitucional, pues ya sabemos del criterio de nuestra Ley fundamental, sobre su prohibición expresa: artículo 123 apartado "A", fracción VIII, (8). En esa virtud la disposición que lo establece es Inconstitucional.

c).- El fundamento legal de los descuentos que hemos analizado considero que está representado por el consentimiento del trabajador al aceptarlo y el del organismo de la vivienda. Pero las bases jurídicas son la propia Ley Federal del Trabajo: Título Cuarto, Capítulo Tercero que reglamentan todo lo referente a la vivienda de los trabajadores. Las reformas a la fracción XII del apartado "A", del artículo 123 Constitucional dió origen a la creación del INFONAVIT y demás puntos relacionados con el tema en cuestión.

Sobre lo que antecede, significa entonces que la Constitución en su artículo 123, apartado "A", fracción VIII, prohíbe los descuentos al salario mínimo, mientras que otra Ley los reglamenta. Lo cual significa que el propio INFONAVIT, es fundamento de descuentos al salario mínimo o no mínimo. Obviamente que no se trata de impugnar al organismo en si tan notable por los objetivos que persigue. Pero tratándose de descuento o retención al salario mínimo se está contra la Constitución General que nos rige.

d).- Por otra parte, sumando a lo Inconstitucional el problema se agrava realmente, cuando los descuentos son tan elevados que aún al incidir en salarios que están sobre el mínimo los afectan de tal forma que dejan

a los trabajadores en una situación que ya los propios salarios, por los bajos los han pauperizado.

Además de la conclusión anterior, existe otro aspecto importante que es preciso analizar ya que constituye un concepto que puede ser manejado en perjuicio de los trabajadores aunque se sustente legalmente en una libre expresión de la voluntad de los trabajadores, a que les hagan descuento en su salario. Me refiero a un elemento que la Ley Federal del Trabajo, expresa en los artículos 97 y 110: la aceptación previa del trabajador a que se le descuenta en su salario, por los conceptos que ya sabemos.

El inconveniente radica en una situación simple. Sobre todo normal y humana: Cualquier trabajador que siempre ha carecido de una casa o departamento propio, es muy seguro que siempre está predispuesto para no decir constreñido, a aceptar descuentos que rebasen los límites que se requieren para proteger la demás parte del salario y que constituye, así de simple: la alimentación, el vestido, la escuela etc. En este mismo capítulo, en el tema de las relaciones contractuales, señalo algunas empresas importantes que efectúan descuento sobre casas-habitación en forma atroz y arbitraria. No importa ganen el mínimo o no, lo que preocupa es la conducta de algunas empresas que coludidas con otras que se dedican particularmente al negocio de la construcción, otras hipotecarias, inmobiliarias etc., obtienen ganancias fabulosas a costa de los salarios raquíticos de los trabajadores que padecen descuentos periódicos hasta por quince años.

Por eso afirmo la existencia de descuentos elevados al salario de los trabajadores por concepto de la adquisición de viviendas que no es posible tolerar. Existiendo una anarquía que ha llegado hasta el mismo Institu-

to de la vivienda, que en últimas fechas ha tenido que incorporar a su patrimonio los ahorros de diez años de muchos trabajadores.

Además el problema es complejo y llega hasta el propio valor de los bienes inmuebles. Actualmente los terrenos sólo o con casa, y en general los demás similares han tenido una elevación increíble. Una casa sola con terreno se compra en 1971 en la zona urbana en cien mil pesos, a plazos de diez años. Actualmente esa propiedad no se adquiere ni en dos millones de pesos, sea al contado o en abonos. En cuanto a adquirir una casa similar al ejemplo de 1971, cuesta lo doble de la suma anterior.

Ante los diversos problemas que genera la adquisición o construcción de casas-habitación en propiedad, debe pensarse que cualquier salario, porque si no es mínimo en primer término, tiene un presupuesto Constitucional de protección. Sentando un precedente en este tipo de descuentos al salario de los trabajadores. Pues se ha llegado muy lejos al multiplicarse sin freno alguno y sin estudiarse su cuantía en relación a las necesidades básicas de la familia, aprovechandose de esa falta de tutela las empresas constructoras y productoras de materiales para ese negocio. Situación agravada con el bajo poder adquisitivo de nuestra moneda, devaluaciones, inflación.

IV.- LEY DEL I.S.S.S.T.E.

Respecto a un análisis de los descuentos al salario general o mínimo trataré primero de explicar a continuación el orden que sigue la secuela de operaciones efectuadas por el ISSSTE, a través de su Ley correspondiente cuando aborda concretamente los descuentos a sus trabajadores que por diversos conceptos en ella aparecen.

En primer término es preciso transcribir su primer precepto;

Artículo Primero.-

"La presente Ley se aplicará" :

I.- A los trabajadores al servicio civil de la Federación y del Departamento del Distrito Federal;

II.- A los trabajadores de los organismos públicos que por Ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal sean incorporados a su régimen;

III.- A los pensionistas de las entidades y organismos públicos a que se refieren las fracciones anteriores;

IV.- A los familiares derechohabientes tanto de los trabajadores como de los pensionistas mencionados;

V.- A las entidades y organismos públicos que se mencionan en este artículo.

En el curso de la presente Ley se designará con los nombres de entidades y organismos públicos a los mencionados en las fracciones I y II de este artículo.

VI.- A los ciudadanos senadores y diputados -- que integran el H. Congreso de la Unión, durante el tiempo de su mandato Constitucional, siempre y cuando acuerden individual y voluntariamente incorporarse al régimen de Seguridad Social que esta Ley establece.

Del artículo tercero de esta misma Ley, señale ré únicamente los incisos que considero vinculados a mi tema;

Artículo Tercero.-

"Se establecen con el carácter de obligatorias las siguientes prestaciones" :

VII.- Créditos para la adquisición en propiedad, de casas o terrenos para la construcción de las mismas, destinados a la habitación familiar del trabajador.

VIII.- Préstamos Hipotecarios;

IX.- Préstamos a corto plazo.

De las operaciones anteriores obviamente derivan respectivos descuentos en los salarios. Pero no se trata de desvirtuar a la ligera la finalidad mediata que persiguen. Mi propósito es analizar las bases o fundamentos que los originan sin que importe en determinados casos, que los descuentos no sean cabalmente perjudiciales a los trabajadores.

Por su parte el artículo 14:

"El sueldo básico que se tomará en cuenta para los efectos de esta Ley se integrará solamente con el sueldo presupuestal, el sobresueldo y la compensación de

pectivas Tesorerías o Departamentos correspondientes, del monto de las cantidades estimadas por concepto de las cuotas y aportaciones a que se refieren los artículos 15 y - 20. También entregarán quincenalmente el importe de los descuentos que el Instituto ordene que se hagan a los trabajadores por otros adeudos derivados de la aplicación de esta Ley.

Para los efectos del anterior artículo, se verificará un cálculo estimativo del monto de las entradas quincenales ajustándose las cuentas y haciéndose los pagos insolutos cada mes, en forma parcial, y de manera definitiva el 31 de diciembre de cada año.

Los preceptos anteriores nos dan idea básicamente de los siguientes criterios:

En primer término, es manifestar que los trabajadores y demás sujetos que señala esta Ley, son trabajadores al servicio del Estado, esto es de la Federación.-- La empresa o patrón está vinculada al propio Gobierno de la República o, bien otras empresas pero de carácter público. En mi concepto es una élite y bastará ver el inciso VI del artículo primero.

Además, los préstamos que regula el ISSSTE son por cantidades aunque no muy elevadas, pero que sobrepasan a las que un trabajador de una empresa privada puede pagar con una parte de su salario mínimo. Véase el artículo 14 de dicha Ley que define el salario de este tipo de trabajadores.

Los demás puntos normativos que he citado complementan una idea general de los préstamos y descuentos a los trabajadores al servicio del Estado o Federación. A

estos trabajadores no podría afectarles en gran forma los descuentos al salario, por mayor que sea.

Solamente como conclusión y para confirmar mis apreciaciones vuelvo a la Ley del Instituto:

Artículo 49 de la Ley del ISSSTE; "El Instituto formulará tablas indicadoras para las cantidades máximas que puedan concederse al trabajador en calidad de crédito hipotecario, según su sueldo, tomando como base que las amortizaciones no deben sobrepasar el cincuenta por ciento del sueldo o sueldos que el trabajador perciba y por los cuales se les practiquen descuentos para el Instituto". En los casos en que el trabajador justifique tener otros ingresos permanentes que pueden computarse para la amortización del préstamo, éste podrá sobrepasar el máximo fijado para su sueldo en forma proporcional. En todo caso, el límite máximo para los créditos hipotecarios, aún tratándose de préstamos mancomunados, será de quinientos veinte mil pesos. La Junta Directiva podrá aumentar este máximo, sin sobrepasar el que señale para créditos unitarios con cargo al fondo de la vivienda.

La realidad de los trabajadores en general del país es distinta, un trabajador que percibe el salario mínimo jamás podrá estar en la hipótesis del precepto anterior, sobre todo a pagar una suma de más de medio millón de pesos, aún en un plazo de 15 años.

Sin embargo, no se trata en este caso de los trabajadores al servicio del Estado, externar una opinión pesimista porque haya otros en condiciones distintas, -- siendo un acto de reconocimiento moral y jurídico, que -- existan Leyes que como la del ISSSTE, cumplan, contando -- con la cooperación y respaldo de los trabajadores, propor

cionándoles prestaciones y prerrogativas de carácter social, que mejoran su nivel de vida y el de sus familias.

V.- LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Este tema trataré de plantearlo en forma objetiva pasando a las normas reguladoras que esta legislación determina en descuentos o retenciones al salario de los trabajadores para cubrir el pago de las cuotas del -- Instituto Mexicano del Seguro Social.

Concretamente, el Instituto Mexicano del Seguro Social, es un organismo descentralizado que se constituyó como Servicio Público de carácter Nacional. Su finalidad: la seguridad social.

La Ley del Seguro Social según su artículo 60. determina sobre el funcionamiento del Instituto.

"El Seguro Social comprende: dos tipos de vinculación normativos o régimen:

I.- El régimen obligatorio.

II.- El régimen voluntario.

Y el artículo 70. de la mencionada Ley expresa lo siguiente : "El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante parte de la cuota obrera que le corresponda conforme a dicha valuación".

Algo muy importante: Hay que tener presente - que cuando el trabajador perciba el salario mínimo, el patrón no le podrá descontar o retener cantidad alguna por concepto de cuotas del Seguro Social, ya que conforme a - los artículos 25 y 26 de la Ley del Seguro Social el patrón está obligado a cubrir la cuota señalada:

Artículo 25; El Instituto está facultado para: (fracción IV), "Determinar la existencia, contenido y alcance de las obligaciones incumplidas por los patrones y demás obligados, así como estimar su cuantía, cuando no observen lo dispuesto por las fracciones I, II, IV, y V, del artículo 19 de la misma Ley.

Sin embargo, es la fracción III del artículo anterior, la base legal o legítima del pago de las cuotas al Seguro Social obrero-patronales:

"Los patrones están obligados a:"

III.- Enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social el importe de las cuotas obrero-patronales.

El salario base de cotizaciones del Seguro Social se constituye, según el artículo 32 de su Ley por -- los siguientes emolumentos: pagos en efectivo por cotización diaria. Además: gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

No se tomarán en cuenta, dada su naturaleza -- los siguientes conceptos: (artículo 32).

a).- Los instrumentos de trabajo, tales como -- herramientas, ropa y otros similares.

b).- El ahorro cuando se integre por un propósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.

c).- Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas.

d).- La alimentación y la habitación cuando no se proporcionan gratuitamente al trabajador, así como las despesas.

e).- Los premios por asistencias; y

f).- Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de -- tiempo fijo.

En concreto; es obligación del patrón retener - las cuotas obreras pertenecientes al Seguro Social y entregarlas bimestralmente de acuerdo con el número de semanas que señala el calendario de cotizaciones del propio Instituto.

VI.- EL FONACOT.

Corresponde a los artículos 103 y 103 bis de la Ley Federal del Trabajo, definir los principios fundamentales de este organismo, a través de los cuales se llevan a cabo toda una serie de operaciones.

Su objetivo principal es transformar en sujetos regulares de créditos a los trabajadores, para facilitar les la adquisición de bienes de consumo duradero y la obtención de servicios básicos, con oportunidad y en condiciones favorables.

Los servicios que presta:

Garantiza los créditos institucionales otorgados a trabajadores, para la adquisición de bienes de consumo duradero y para la obtención de servicios.

Garantiza los créditos y en su caso, otorga financiamiento para la operación de almacenes y tiendas.

Fomenta el ahorro de los trabajadores.

Facilita a los trabajadores la obtención de créditos en condiciones adecuadas, que les procuren un mayor poder adquisitivo.

Coadyuva al establecimiento y desarrollo de procedimientos que tienden a elevar la calidad, disminuir el precio y facilitar la adquisición de bienes y la obtención de servicios.

Contribuye a aumentar el gasto familiar de mane

ra tal que éste satisfaga, en la mayor medida posible, las necesidades de una vida digna, en el orden material, social y cultural.

Los anteriores principios indudablemente que son reflejo de una función completamente favorable a los trabajadores del país. El problema surge si los descuentos al salario por los conceptos antes externados no afectan el desarrollo normal del núcleo familiar, es decir si el FONACOT no permite que el propio trabajador comprometa una parte importante de su salario, afectando el gasto familiar.

VII.- CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJADORES.

Existe un problema muy grave en nuestro país que ha traído consecuencias negativas a los trabajadores: no tener una autentica representación sindical. Si realmente se lograra que los trabajadores tuvieran una representación autentica, pero como eso es ilusorio llegamos al convencimiento de que los principales dirigentes obreros tratan de establecer una dependencia para los compromisos con el propio Estado, para obtener una representación no genuinamente sindical sino política, olvidándose de los intereses que deben tutelar.

El preámbulo anterior a este tema considero que sigue con uno de los principios establecidos por el artículo 123 Constitucional:

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

Junto con la libertad de asociación profesional está también la huelga, es decir: El Derecho de Huelga. Pero los conceptos anteriores no terminan ahí sino que es de resaltar la cuestión relativa a los Contratos Colectivos de Trabajo o Contratos Ley, que se hacen extensivos a los trabajadores que no formaban parte del sindicato que lo celebra, pero que trabajan en la empresa (artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo).

Entrando ya al tema de los descuentos al salario mínimo o salario en general comenzaré por expresar en términos generales lo siguiente: En México existen empresas muy importantes cuyos trabajadores pertenecen por conse-

cuencia a sindicatos también importantes. Muchos de esos sindicatos han obtenido beneficios muy por encima de los que establece la Ley Laboral Vigente. En jornada de 40 horas, seguridad e higiene en el trabajo etc., sin embargo, tratándose de la protección al salario y, concretamente: - a una tutela real y efectiva, que impida que el trabajador sea afectado en forma mayúscula en su salario, sin que importe el propio consentimiento del mismo, no existe.

Conocemos todas las excepciones a los descuentos al salario mínimo y al salario en general a través de la Ley Federal del Trabajo. Y partiendo de esos conocimientos se puede afirmar lo siguiente:

Existen Contratos Colectivos como el celebrado por la Empresa Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores, Petróleros de la República Mexicana que regulan en forma muy superficial operaciones que ya en la práctica -- son desfavorables a los intereses básicos de los trabajadores que perciben salarios no muy altos aunque no propiamente mínimos.

En efecto dicho Contrato expresa lo siguiente en ese respecto:

Cláusula 168. El Patrón de acuerdo con el sindicato, dentro de los cauces legales, directamente o a través del mismo, hará arreglos con empresas de reconocida -- solvencia para la obtención de financiamientos destinados a la construcción, adquisición o ampliación de casas-habitación a bajo costo y a la menor tasa de interés para que los trabajadores obtengan ese beneficio. Para tal efecto, patrón y sindicato se pondrán de acuerdo respecto de las facilidades que se requieran en relación al financiamiento, aceptando Petróleos que, primordialmente, las garantías necesarias se otorguen por parte del propio trabajador a --

través de hipoteca, alcances de salarios, fondos de ahorros y aguinaldos.

La primera objeción la hago directamente a la parte final de la cláusula anterior:

Opongo lo que sigue:

"Amparo contra la orden de retención del fondo de ahorros. El artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el salario es inembargable y no estará sujeto a retención o descuento alguno, fuera de los establecidos en el artículo 110 de la misma Ley. Ahora bien, en virtud de que el fondo de ahorros de un trabajador, -- forma parte de su salario, debe estimarse que la orden dada a la empresa para que retenga dicho fondo, con el fin de entregarlo a persona distinta, es contraria a la prohibición establecida por el artículo 112 invocado; de manera que si la empresa se allanara a la orden expresada, incurriría en la sanción de doble pago, implícita en esa prohibición; por lo que debe estimarse que la orden de referencia afecta los intereses jurídicos de la empresa, y debe concedérsele el amparo que solicite con tal motivo (Jurisprudencia: Apéndice 1917, 1965, 5a. Parte Tesis 11, p. 111).

Lo antes expuesto, no es precisamente el objetivo principal por el que aludí al Contrato Colectivo y su norma citada. La dirección de mis razonamientos consiste en que, de acuerdo con la cláusula referida existe lo siguiente:

1o.- Que los trabajadores petroleros obtengan - un beneficio: construyan, adquieran o amplíen su casa; a bajo costo y una menor tasa de interés.

2o.- Patrón y Sindicato se encargarán de obtener el financiamiento respectivo con otras entidades, - - viendo de antemano lo conveniente respecto de las facilidades que se requieran para tal operación.

3o.- El Patrón otorga su consentimiento en las operaciones proponiendo que sea el trabajador quien se -- responsabilice al pago de la deuda y, para tal efecto señala por concepto de garantía: hipoteca del inmueble según sea el caso, alcances de salarios, fondos de ahorros y aguinaldos.

En los puntos que anteceden encontramos los conceptos de más importancia y que señalan diversas Leyes -- avocadas en algunas de sus normas a la solución del problema de la vivienda de los trabajadores: el beneficio -- de adquirir, construir etc., casa-habitación; que en esas operaciones el crédito concedido sea barato y suficiente -- a fin de que al trabajador le resulte comodo el pago de la -- deuda; el respaldo de la empresa y otras entidades jurícas, o el propio INFONAVIT para que se efectúe el finan -- ciamiento etc.

Con tales antecedentes las cosas no podrían estar mejor, la cuestión es, que pese a todo eso los hechos no corresponden a lo formulado. Por ejemplo, un obrero -- general de la refinería de Azcapotzalco gana un poco más -- del mínimo general en el Distrito Federal y reúne las con -- diciones que la empresa requiere para otorgarle en primer -- término una suma por concepto de la propia operación fi -- nanciera que el trabajador vaya a celebrar, más preciso:

Cláusula 166 del mismo Contrato Colectivo:

I.: El Patrón, se obliga a contribuir en las -

operaciones que tengan por finalidad la compra, construcción o ampliación de la habitación del trabajador, absorbiendo 15 -quince- puntos de los intereses generados por un crédito no mayor de \$305,000.00, celebrado a una tasa máxima de interés de 16% anual.

La bonificación correspondiente a cada trabajador será determinada en función del capital que el mismo pueda amortizar en un período de 10 años con el 35% de su salario ordinario, de acuerdo con las condiciones de su operación, y quedando entendido que cualquier excedente del límite establecido será por cuenta del trabajador -- etc.,.

Siguiendo con el ejemplo del obrero general encontramos que al contraer éste el compromiso de pagar -- quincenalmente la deuda por haber adquirido una vivienda, se dá cuenta que llegará determinado momento en que tenga que recurrir a otra actividad complementaria para poder subsistir por lo menos en lo más esencial. Y es que a ese trabajador le descuentan tres mil quinientos por quincena dejándole dos mil para subsistir pues gana cinco mil quinientos quincenales.

Aunque existen otros trabajadores en la empresa del petróleo que si están en posibilidades de afrontar -- sin estrechéz los descuentos pero son una gran mayoría -- los que perciben salarios bajos aún sin ser mínimos.

Esa situación no parece interesar a ninguno. Y no es posible que en estos últimos años se haya pasado de una etapa que marcó el mejor momento del derecho del trabajo y con el muchas reivindicaciones sociales, entre -- ellas el propio salario mínimo y el que está por encima -- del anterior.

Y es que como al principio expresé, no hay representantes obreros auténticos que velen por los intereses y derechos de los trabajadores. Los Contratos Colectivos celebrados entre diversos grupos de trabajadores y empresas de gran importancia en el desarrollo del país, deben ser instrumentos de vanguardia de los trabajadores. Y considero, que en un momento dado tanto el Estado a través de sus órganos legislativos como los trabajadores a través de sus sindicatos establecen normas de Derecho Laboral y - que quedan algunas veces en los Contratos Colectivos o Contratos Ley.

VIII.- OTRAS DISPOSICIONES CONTRACTUALES.

En la Ley Federal del Trabajo vigente aparecen además otras disposiciones legales en las cuales se autorizan descuentos al salario mínimo de los trabajadores. - En efecto, una enumeración de ellas es la siguiente:

A).- La establecida en el artículo 103 expresa: "Los almacenes y tiendas donde se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por Convenio entre los Trabajadores y los Patrones de una o varias empresas de conformidad con las normas siguientes":

I.- La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores.

II.- Los precios de venta de los productos se fijarán por Convenio entre los Trabajadores y los Patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado.

III.- Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior.

IV.- En el Convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

Para efectos de lo anterior, el poder ejecutivo ha reglamentado la creación de un Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), que otorga créditos para que funcionen dichos establecimientos. Además, el FONACOT gestiona de otras tiendas que se dé y garantice créditos baratos en la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.

B).- Otra disposición contractual, donde se autorizan descuentos al salario mínimo es la que se origina concretamente de la relación de trabajo entre trabajador y patrón. O sea: cuando le paga más de lo debido o le anticipa salarios. Asimismo por errores, pérdidas o averías de lo que producen. O también para pagar artículos que producen, y ahí comprarlos.

Del supuesto anterior no se desprende ninguna responsabilidad del trabajador que lo obligue en forma clara y fundada a aceptar los descuentos. Pedir su consentimiento es definitivo; al que se agrega: no poder exceder del 30% del excedente del salario mínimo.

C).- Se autorizan descuentos también para el pago de cuotas que servirán para crear y mantener cooperativas y cajas de ahorro. Desde luego, la aceptación o conformidad del trabajador será el presupuesto de lo precedente y la condición de que no excedan del 30% del excedente del salario mínimo.

D).- Una disposición contractual para descuentos al salario es la que los sindicatos acuerdan previamente con sus representados y su objeto es el pago de las cuotas sindicales ordinarias. El consentimiento es bienmanifiesto que en cualquiera de todas las anteriores disposiciones.

A continuación haré algunos comentarios sobre los puntos precedentes:

Sobre el primer inciso opino que, el objetivo que persigue un negocio regentado por los trabajadores y el patrón refleja algo novedoso: la unión de dos enti-

dades jurídicas que tradicionalmente son opuestas en cuanto a intereses.

Sin embargo, si yo trabajador, tu patrón me dices: tu aportas algo y yo otro tanto-, y podras obtener alguna ganancia adicional a tu salario-, y yo también-, - además: podrías obtener artículos más baratos.

Pero la situación no es exactamente así porque el trabajador y el patrón, ya en su status propio uno y otro, son distintos por el papel que cada sujeto juega en la organización social y económica correspondiente. Sucede que las principales características del comercio surgen inevitablemente: el lucro y, por ser una entidad mixta, es presa fácil de corrupción. Lo ideal sería que los trabajadores se igualaran en respaldo económico con el de los patrones. Esto es lo que trata de nivelar el FONACOT otorgando créditos para que los establecimientos manejados por trabajadores del público en general, sobre todo de los propios trabajadores.

Además la creación de este organismo por el Poder Ejecutivo ha obedecido indudablemente al establecimiento de un contrapeso que disminuya el control comercial existente.

Concretamente, los descuentos al salario de los trabajadores para cubrir los créditos que garantiza el FONACOT y que servirán en la adquisición de bienes de consumo y pago de servicios tiene como punto previo la aceptación voluntaria del trabajador. Además no podrán exceder del 20% del salario mínimo.

El inciso B) respecto a otros descuentos que proceden o no. Si proceden en los casos de pago excesivo,

anticipo de salarios o por adquisición de productos en el propio establecimiento de trabajo. En cuanto a errores, averías, (artículo 110, fracción I), a mi juicio, estos descuentos no proceden pues esta disposición no dice que sean deudas. Además de ser necesaria la aceptación libre por parte del trabajador para que proceda el descuento. Por principio, la deuda obliga en determinado momento sin que cuente para su cumplimiento nuestra voluntad para aceptarla o no.

El punto C) regula los descuentos al salario de los trabajadores respecto de sociedades cooperativas y las cajas de ahorro. Es bastante aceptable que los trabajadores aporten algo de dinero para la creación y fomento de sociedades cooperativas, sobre todo las de consumo. Su finalidad es el elemento que las hace producir un beneficio a los trabajadores, no importa que no se obtenga lucro. El descuento se pacta entre los trabajadores y sus representantes sindicales. Por lo tanto es una disposición contractual. La empresa sólo efectúa los descuentos por cuenta del sindicato, entregando periódicamente las sumas aportadas por la mayoría de los trabajadores.

Sin embargo las cajas de ahorro, en su mayoría no cumplen cabalmente sus funciones. Por esta razón considero que los descuentos al salario por este concepto solo se justificaron hace más de cinco décadas. Actualmente son casas de usura. y por último respecto del inciso D:

Es una disposición contractual toda vez que concurre el acuerdo de voluntades, típico de esta relación jurídica: por una parte la aceptación del trabajador a aceptar el descuento y por la otra el organismo sindical que lo representa a través de las personas designadas por el sindicato y los trabajadores, para la creación y fun--

cionamiento de dichas organizaciones de ahorro (artículo-
110 fracción IV, Ley Federal del Trabajo).

CAPITULO TERCERO.

EL CRITERIO PROTECCIONISTA CONSTITUCIONAL DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES.

- A).- LOS ARTICULOS 112 Y 110 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- B).- LAS EXCEPCIONES AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL SOBRE LO INEMBARGABLE-DEL SALARIO MINIMO Y SUS BASES.
- C).- EL CRITERIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE EN MATERIA DE RETENCIONES O DESCUENTOS.

EL CRITERIO PROTECCIONISTA CONSTITUCIONAL
DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES.

Mucho se podría hablar sobre la evolución histórico-jurídica de las normas en materia de derecho del trabajo. Sin embargo, su estudio como un principio definido de protección al salario de los trabajadores es bastante conocido, ya que parte de la Ley fundamental del país promulgada en 1917. Y sus alcances y otras características son de carácter general y público, puesto que abarca una serie de prerrogativas y derechos, cuya finalidad fué otorgar un innumerable conjunto de normas basadas en el avance social que dió origen a la Constitución que nos rige. En esa virtud, nuestra Constitución a partir de 1917, dió nacimiento a dichas normas jurídicas y que aún resultan controvertidas para algunos. Ejemplo de ello fué un artículo 27 que dió a la propiedad privada una fisonomía muy especial que permite al Estado intervenir en ella cuando se dan determinados elementos y supuestos que, con sentido social se constituya en beneficio de la colectividad y del bien común estatal.

En materia de Educación se reafirmarón únicamente los principios que la Constitución de 1857, ya establecía al respecto.

Otra Institución notable surgida de esa Constitución es el derecho de Amparo, tan novedosa y avanzada que requiere capítulo aparte para comentarla un poco. En fin, muchos son los logros obtenidos en diversas ramas del derecho que han dado a nuestro país una fisonomía social. Así mismo, ha respetado muchas Instituciones jurídicas tradicionales, situaciones que ha permitido una convivencia plural y armónica que da a nuestro sistema jurídi-

co una doble fisonomía capaz de sostener con eficacia un sistema económico-social mixto.

Basta decir por consiguiente, que el criterio -proteccionista del salario descansa en la propia Constitución del país y es a través de ella como debe efectuarse el análisis de cualquier supuesto que esté en contradicción con dicho instrumento legal. Dicha conclusión deriva de la fracción VIII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, que en forma contundente expresa que "El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento".

La Ley Federal del Trabajo en sus incisos establecía concretamente el principio Constitucional de protección al salario de los trabajadores en su artículo 95, así también en el 91 señalaba también los casos concretos en que procedían los descuentos. A partir de la nueva Ley que nos rige en materia de trabajo, tal reglamentación pasó a los artículos 112 y 110 respectivamente y sin ningún cambio substancial.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo vigente, cuya observancia es general en todo el territorio de la República Mexicana, constituye la Ley reglamentaria del artículo 112 (antes 95), que los salarios de los trabajadores son innembargables, judicial o administrativamente, así mismo no estar sujetos a compensación, descuento o retención alguna, fuera de los supuestos establecidos en el artículo 110 (antes 91). Esto es en general, es decir como principio del cual deben derivar cualquier concepto cuyo contenido esencial necesariamente será el de reforzar o en todo caso ampliar el criterio proteccionista Constitucional del salario de los trabajadores.

A).- LOS ARTICULOS 112 Y 110 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Para un análisis completo, a continuación transcribo el artículo 112 de la referida legislación:

"Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la Autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V. Los patronos no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo".

Es preciso transcribir el artículo 110 a fin de relacionarlo con el precedente:

"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 anticipo de salario, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor 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 del 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 provenientes 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 Autoridades competentes.

VI.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos, y

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.

Respecto al artículo 112 podemos afirmar que la Constitución estableció prerrogativas del salario al querer efectuarlo a través de acciones judiciales. Y es repetitivo, nuevamente acudir a la decisión Constitucional de exceptuar al salario mínimo de cualquier descuento.

El legislador anterior a la presente Ley, es decir desde la Ley de 1931 abarcó dicho beneficio a los salarios en general, el artículo 95 (hoy 112) así lo establecía.

Actualmente nuestra Ley laboral manifiesta esas prerrogativas más imperativamente extendiéndose también a los tipos de salarios que conocemos. Así mismo la Ley actual ha reiterado lo que decía la de 1931 que exceptúa el embargo del salario sólo en caso de la obtención del pago de pensión alimenticia que sea decidida judicialmente por autoridades competentes y a beneficio de las personas que enumera el artículo 110 fracción V. de nuestra Ley vigente.

El artículo 110 establece con una generalidad que abarca supuestos de naturaleza diversa los descuentos que están autorizados al salario de los trabajadores. Se parte este precepto de la prohibición Constitucional de efectuar descuentos al salario mínimo de los trabajadores para señalar después en que casos determinados se exceptúa esa prohibición expresa.

Pasaré a exponer mis puntos de vista sobre la fracción I, del precepto en cuestión: Considero que existe una situación que todos sabemos y que es la prohibición de descuentos al salario mínimo y obviamente no puede haber anticipos de salario a los que perciben esa suma.

De esta primera observación opino que en realidad los trabajadores que más precisan anticipos de salario, son precisamente los de salario mínimo. En todo caso para que esa contradicción, basta que se justifique ese descuento, porque ha surgido de una relación contractual.

Otro punto también susceptible de comentario es el referido a responder el trabajador por el excedente de un mes de salario. Esta responsabilidad hay que justi

ficar o analizar si es exigible por dicho excedente. Significa que en la prohibición sobre descuentos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisiciones de artículos producidos por el establecimiento donde trabaja el trabajador más del importe de un mes de salario - se considera así: Se le condena al trabajador por la diferencia o sea el excedente y esto se desprende de la propia redacción del precepto antes mencionado pues está expresado que la "cantidad exigible" en ningún caso podrá -- ser superior al salario de un mes. Y se ve claramente -- que el precepto está dirigido a una deuda y no al descuent o dándole a éste último un trato especial, por eso se -- piensa que hay una concesión o favoritismo al trabajador, pero en todo caso faltaría ver que desde el punto de vista anterior no queda un criterio que abarque algunos ca - sos particulares y no generales.

Por ejemplo en los créditos hipotecarios que vimos en algunas Instituciones como el Seguro Social, es característico que ese organismo ya como empresa que presta directamente a sus trabajadores parte de principios esenciales contenidos en su legislación: Créditos baratos a bajo costo y actividad, fines de carácter social como el agregar otras hipótesis particulares como las deudas nacidas de la Comisión de un delito penal a cargo del trabaja do y en perjuicio del patrón, tales son los casos de - - fraude y abuso de confianza.

La Suprema Corte ha resuelto lo anterior con ésta ejecutoria.

"El artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo - de 1931, dispone: Las deudas que el trabajador contraiga con el patrón, con sus asociados, familiares o dependientes, solo serán exigibles hasta por una cantidad equiva -

lente a un mes de salario. Esto es que solo tratándose de deudas contraídas por el trabajador con las personas a que este precepto se refiere, la cantidad que le es exigible no debe ser mayor del salario que haya devengado en un mes; de tal manera que esta prohibición no tiene vigencia cuando el trabajador es responsable de la pérdida de una suma de dinero propiedad de su patrón y por tanto en este caso debe responder del total de la cantidad extra viada, pues no es lógico, justo ni jurídico, que dicha pérdida la reporte el patrón en su patrimonio", (9).

La fracción IV estipula la participación de los trabajadores en la Constitución y Fomento de Sociedades Cooperativas y Cajas de Ahorro. Esta fracción se asimila a la anterior pues si al final se establece "Solo se les podrá descontar el 30% del excedente del salario mínimo", significa que al igual que en el anterior supuesto, los trabajadores no podrán participar de tales organismos y actividades.

La fracción VI del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, presenta problemas a trabajadores y patronos de acuerdo a la Legislación de 1931, ya que se establecían dichos descuentos sin mencionar a los estatutos de los sindicatos como antecedentes respectivos y fueron la mayoría de las empresas que aceptaron hacer los descuentos no sólo de los ordinarios sino además de los extraordinarios en los Contratos Colectivos de Trabajadores celebrados durante la vigencia de la Ley anterior.

Por último debe actualmente pensarse y afirmarse que los convenios celebrados con la Ley anterior, ya -

(9).- AMPARO DIRECTO 3184/72, FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, 10 DE JUNIO DE 1974.

no tienen validéz y por lo tanto los patrones pueden negarse sin incurrir en responsabilidad a efectuar descuentos de las cuotas extraordinarias antes citadas, y tener la preocupación en los correspondientes a los ordinarios que existan formalmente en los estatutos de los organismos sindicales.

B).- LAS EXCEPCIONES AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL SOBRE LO INEMBARGABLE DEL SALARIO MINIMO Y SUS BASES.

Es preciso adoptar un criterio estricto que sin pasión alguna y si con la participación de otros elementos se llegue a determinar con claridad cuales han sido las razones por las que el legislador ha tomado decisiones tan delicadas como las de ir encontrando una justificación y un campo propicio que deje a salvo el principio constitucional de prohibir el embargo, los descuentos y compensaciones al salario mínimo de los trabajadores, Para poder efectuar lo que antecede según mi criterio es preciso recordar las características más importantes del artículo 123 Constitucional. Naturaleza Jurídico Social.

Tiene ese carácter porque constituye en si una realización de los primeros derechos del hombre. No se puede decir otra cosa del derecho de los trabajadores del país, de aspirar y adquirir un status acorde al desarrollo económico del país y de sus empresas. En general pienso que este fenómeno económico y social es común y normal en todo el orbe.

En esa virtud una aplicación real y efectiva de esos principios es cuando por ejemplo nos percatamos que una autoridad laboral concede a cualquier trabajador la indemnización Constitucional por haber sido despedido en forma injustificada y de más derechos como aguinaldo, vacaciones, participación de utilidades etc.

Tal vez la actitud de los trabajadores de recibir como dádiva lo que le debe proporcionar el patrón sea una causa de estancamiento de tantas prerrogativas de carácter social que se les ha ido proporcionando; tal es el caso de la capacitación para mejorar en el puesto, traba-

jo, etc.

Veamos ahora el principio constitucional de excepción de embargo, compensación o descuento en cuestión: La fracción VIII, del apartado "A", del artículo 123 de la Constitución, expresa "Que el salario mínimo quedará - exceptuado de embargo, compensación o descuento.

En efecto ahora pasó a un concepto de determinado salario; el salario mínimo:

Esta percepción por su propia naturaleza, tiene que disfrutar de particulares prerrogativas. Por eso dijimos que las características del derecho pueden influir - de diversas formas e imperativamente. La corteza social de esta protección es consecuencia del origen o punto de partida constitucional y concretamente al artículo 123 -- que está impregnado de principios de carácter social y -- económico de avanzada evolución histórica jurídica.

Concretamente las excepciones al Principio Constitucional de Protección al Salario Mínimo, de no ser objeto en ningún caso de embargo, descuento o compensación alguna, están expresamente establecidas en el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Efectivamente, dicho precepto se traduce en las siguientes hipótesis:

"Los salarios mínimos no podrán ser objeto de - compensación, descuento o reducción, salvo en los casos - siguientes:"

I.- Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas -

en el artículo 110 fracción V;

II.- Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III.- Pago de abonos para cubrir prestamos provenientes 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 y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

IV.- Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de la Ley Federal del Trabajo, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del diez por ciento del salario.

Del análisis de la fracción primera del artículo que antecede, se obtienen algunos datos los cuales son puntos de partida de su contenido:

Es un descuento o retención para cubrir pensiones alimenticias. Deberá decidirlo una autoridad judicial y sólo son acreedores de la pensión la esposa, hijos ascendientes y nietos. Este descuento es tal vez el más consistente y en un plano muy superior, pueda no estar en contradicción. La fracción VI del artículo 123 Constitucional, del apartado "A" expresa que "Es finalidad del salario mínimo satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia".

Veamos ahora la fracción II, Establece descuentos al salario de los trabajadores por concepto del pago de casas-habitación, siendo el arrendador su patrón y teniendo ambos los derechos que las Leyes respectivas establecen. Aquí tampoco puede decirse que es contrario a la constitución, pues es inegable que en todo caso se está--satisfaciendo una parte muy importante de las necesidades familiares, esto es: El pago de las rentas de la casa, - en la cual vive la familia del trabajador y el propio trabajador.

La fracción III.- Opino que los descuentos que en ella se determinan tienden a satisfacer otro tipo de - necesidades de un jefe de familia como son: Los abonos - para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda.

En relación a este supuesto es cierto que la vivienda cubre una necesidad imperiosa de la familia de los trabajadores, pero existen muchos aspectos que es necesario tomar en cuenta para poder afirmar si existe o no la - inconstitucionalidad del descuento correspondiente. Por--que en el caso de comprometer la mayor parte del salario- de un trabajador se le orilla a vivir por una parte impor tante de su vida, sujeto a las carencias más críticas en- diversas ordenes fundamentales del hombre. No satisfacer alimento, vestido, etc. o hacerlo a medias y en consecuen- cia de la niñez es algo que nadie puede vivirlo sin los - sufrimientos lógicos en el propio trabajador que ve lle - gar el día de pago con indiferencia, sabedor de recibir - lo mutilado y que tal situación dura hasta quince años, - que es el tiempo que la mayor parte de las empresas cons- tructoras o inmobiliarias, establecen para cumplimentar - hasta el último pago de la casa-habitación. Entonces si- se debe afirmar lo inconstitucional pues cuando los des -

cuentos al salario mínimo son muy elevados, fácilmente - cualquier trabajador está padeciendo algo que constitucio^onalmente se pactó. Para que no se afectara ningún des -- cuento al salario mínimo con sumas increíbles y no con -- descuentos módicos y razonables, capaces de dejar más sitios que cubran las demás necesidades del trabajador.

La fracción IV.- Esta fracción fué agregada recientemente y bastará decir que los descuentos que esta - fracción produzca son resultado de acuerdo de voluntades - de trabajadores y patrones.

Algo que merece decirse es el vínculo que esta - fracción tiene con un novedoso organismo, que el artículo 103 Bis de la Ley Federal del Trabajo regula. Se trata - del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los -- Trabajadores, para que paguen menos dinero en mercancías - de diversa naturaleza.

Siempre hemos afirmado lo imposible que es la - unión de organismos distintos y opuestos por naturaleza. Así pongo por ejemplo que una Sociedad Anónima no puede - vincularse a una Sociedad Cooperativa, debido a que una - de las dos tendría que asimilar a la otra y desaparecer.

Sin embargo aún tenemos optimismo por ver desa - rrollar y tener éxito permanente; a este organismo que - al principio nos pareció ver surgir del pasado las nefas - tas tiendas de raya que la historia de México describe.

Algunos autores muy conocidos en materia de De - recho del Trabajo, como Trueba Urbina y Trueba Barrera -- han afirmado la inconstitucionalidad de todas las fraccio - nes del artículo que analizamos, exceptuando la primera. Mi punto de vista personal ya fué antes externado.

C).- EL CRITERIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE EN
MATERIA DE RETENCIONES O DESCUENTOS.

Hablar de un criterio normativo encaminado por el legislador hacia situaciones que favorezcan a uno de los sujetos en la relación jurídica que se establezca es y ha sido un problema que a veces surge porque la balanza se inclina hacia uno de los grupos sociales más fuertes y poderosos en los ámbitos económico y político.

Hubo un tiempo en que se prohibió expresamente en una Ley que los trabajadores que formaban sindicatos importantes de las industrias de ese tiempo que forman parte del poder legislativo. No podían ser diputados no obstante ser representantes, por otro lado, en su propio sindicato.

Menciono esto porque una cámara de la Legislatura que tuviera diputados surgidos de los sindicatos, garantizaría o por lo menos vigilaría los puntos importantes que pudieran relacionarse con los derechos de los trabajadores en general.

Con el fin de establecer concretamente el criterio que adopta nuestra Ley Laboral vigente, en relación a la prohibición constitucional de efectuar descuentos, embargos o compensaciones o que reduzcan el salario mínimo de los trabajadores, formularé una enumeración de cada caso, indicando en cada hipótesis la dirección que a mi juicio adopta la Ley Federal del Trabajo vigente.

Comenzaré primero citando el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo vigente, haciendo un comentario del mismo, y resumiendo lo que contiene.

Inicia su texto prohibiendo los descuentos, embargos o reducciones al salario mínimo. Continúa, haciendo una enumeración de los casos en que proceden dichos descuentos.

El criterio adoptado por la Ley Federal del Trabajo en la elaboración de la primera fracción es lo siguiente:

No decide en forma que haga pensar en pasar por alto algún elemento de esa fracción pues en este supuesto hace descanzar dicho descuento en la decisión de una autoridad federal. Se confirma aún más el criterio imparcial de la Ley Laboral, cuando señala a los beneficiarios de la pensión alimenticia.

El derecho familiar en todo caso es razonable que sí existe una relación con otra fracción del artículo 123, fracción VI, Constitucional que establece para el salario mínimo entre otras cosas su fin mediato; satisfacer necesidades familiares. En consecuencia el criterio aquí adoptado por la Ley es aparentemente violatorio de la fracción VIII, del apartado "A" del artículo 123, de la Constitución. Pero a través de esos descuentos se constituye la pensión alimenticia y ésta a su vez asegura la mantención del núcleo familiar. Cumplimentándose así el principio Constitucional de Protección al Salario.

La fracción II del artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo, establece otra excepción al principio Constitucional, autoriza los descuentos al salario mínimo por concepto del pago de rentas propiedad del patrón donde el trabajador presta sus servicios.

El criterio adoptado por la Ley Federal del - -

Trabajo en este caso, es muy claro pues incluso se manejan los conceptos de Derecho Civil, sobre las acciones comunes de arrendador y arrendatario. Además al final de la fracción se estipula que esos descuentos no podrán exceder del diez por ciento del salario. Esto a simple vista nos dá la idea concreta que el legislador lo hizo, así para que las casas que los patrones dieran en arrendamiento no podrían pactar rentas elevadas. Esto se puede probar por una simple operación. La cuestión tiene sin embargo varias cosas en contra: Lo elevado de las rentas en la actualidad y el bajo poder adquisitivo de nuestra moneda en relación a todos los satisfactores que se precisan para vivir. Por esto la cantidad tope hasta donde se puede descontar del salario no corresponde a la realidad, derivando en una anarquía donde los descuentos por concepto de pago de rentas, son excesivos y no se toma en cuenta el final de la fracción.

Opino en este supuesto que el criterio de la Ley Federal del Trabajo, fué positivo y funcionaba cuando se estableció, pero no en la actualidad por el bajo poder adquisitivo del salario de los trabajadores. También se aprecia que esos descuentos cumplen con algo ligado a la familia del trabajador; lugar donde vivir. Satisfaciendo la fracción XII de la Constitución.

La fracción III, del artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a descuentos por concepto sobre el problema de la vivienda.

El criterio seguido por la Ley Federal del Trabajo, es la de buscar formas de proporcionar vivienda en propiedad, reparaciones, construcción, etc, a los trabajadores subrogandose a crédito barato y anteponiéndose una aspiración Constitucional, que hasta hace poco comen

zó a llevarse a cabo a través de un organismo público que coadyuva junto con los patrones y trabajadores a la obtención de préstamos para ese objetivo.

La base legal de estos descuentos es la propia Constitución a partir de las reformas al artículo 123, en el año de 1972, fracción XII del apartado "A".

La fracción IV, del artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo, establece como criterio para efectuar -- los descuentos al salario, el pago de los créditos para-- la adquisición de bienes de consumo duradero.

El criterio seguido por la Ley Federal del Trabajo para estos descuentos está condicionado a lo que establece el artículo 103 Bis, de esta misma Ley.

La naturaleza del FONACOT, organismo creado por el Estado, para ejecutar lo establecido en el artículo an tes señalado.

CAPITULO CUARTO.

LA PROBLEMATICA ACTUAL DE LOS TRABAJADORES ANTE LOS DESCUENTOS AL SALARIO.

- A).- LOS CONCEPTOS DE DESCUENTO AL SALARIO.
- B).- LA JUSTIFICACION O NO DE LOS DESCUENTOS AL SALARIO MINIMO O NO MINIMO.
- C).- CONCLUSIONES DE LOS PUNTOS ANTERIORES.

LA PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LOS TRABAJADORES ANTE LOS DESCUENTOS AL SALARIO,

Hablar de los problemas que agobian al país, es muy complejo en muchos sentidos, y las cosas han llegado muy lejos, pues existe en la actualidad un fenómeno económico que lo mismo incide en Brasil que en Francia y que se denomina inflación. Este fenómeno ha repercutido en la Economía Nacional, dañándola severamente y colocando al país en uno de los mayores deudores que existen en el mundo.

Los daños económicos han incidido en forma mayúscula en el pueblo en general. Pero el valor de la moneda ha llegado a un punto no sólo de mayor disminución sino de permanente inestabilidad, ocasionando un caos que ha servido a unos cuantos como medio de lucrar sin límite alguno, y crear ficticiamente circunstancias que les permitan esos objetivos.

Opino que así ha sido el problema de los salarios de los trabajadores. La problemática no la ubico en forma completa, frente a los descuentos al salario de los trabajadores. Ciertamente existe un principio del problema que aquí planteo pero dichos descuentos no serían trascendentes sin que esto implique que su prohibición constitucional no hubiese influido en mi propósito de elaborar este trabajo si el monto de los salarios, del mínimo general al más elevado de los trabajadores, no estuviese tan estacionario y en retroceso, con respecto al poder adquisitivo de nuestra moneda y otros factores de la Economía, como precios y tarifas en artículos de los llamados de primera necesidad, así como en los servicios también necesarios para vivir, como los de electricidad, vivienda (rentas), transporte y de la educación.

El panorama no puede observarse sin resultar -- afectado, por las circunstancias antes dichas. Sin embargo en nuestro país ocurren fenómenos que se duda puedan - verificarse en cualquier otro sitio del mundo. Se trata- por supuesto de reconocer con sinceridad y por ligereza, pués nuestros juicios no siendo fuentes de inconformidad- o de otras frustraciones, deberán llevar el respaldo es-- tricto y el análisis. Sin estos elementos no expresaría- lo que sigue:

Los salarios bajos que en general predominan en todo el medio industrial del país y sumándose el casi nu- lo poder adquisitivo de nuestra moneda y otros factores - como los altos precios, en los artículos de primera nece- sidad, rentas de inmuebles, servicios públicos, electricidad, transporte etc., y una situación económica inestable en todo el sistema que provoca especulación, corrupción y además consecuencias semejantes. Tal es la situación que ofrece la realidad y los descuentos al salario de los traba jadores resultan por la incidencia directa de las cir - cunstancias detalladas anteriormente, un problema más y- con repercusiones tan graves, que según mi criterio, ha - pasado a constituir una problemática insoluble que solo - con la participación a través de iniciativas cuyo origen- legislativo, o de los sujetos competentes al respecto propon gan medidas que tiendan primero a elaborar estudios -- que garanticen un medio económico y eficaz para fijar ra- cionalmente el monto de los diversos salarios que existen en nuestro sistema laboral.

A).- LOS CONCEPTOS DE DESCUENTO AL SALARIO.

Con el fin de explicar lo que persigo en el desarrollo de este apartado haré una breve introducción para su entendimiento. Si partimos de los descuentos que por anticipo de salarios al trabajador, realiza el patrón según los términos en la Ley Federal del trabajo, se deduce que en este supuesto se está efectuando un concepto por descuento de deuda, toda vez que su fundamento es haber realizado el trabajador, por equivocación algún otro hecho semejante del patrón, una suma de dinero que legalmente no le pertenece. De ahí que proceda el descuento, y será por concepto de deuda "Sui Generis", y estará regulado por la Ley Laboral respectiva. Pero si el descuento obedece a una relación no contractual como la anterior sino a otra de carácter fiscal. En este caso los sujetos son el Estado por un lado como el acreedor fiscal, y por el otro un particular que obviamente tendrá una relación fiscal con el Estado a través de sus organos correspondientes. Por lo tanto este descuento será de carácter fiscal y por conceptos diversos, pues sabemos que se aplican a los productos de trabajo, Impuestos al Valor Agregado (IVA), Impuesto Sobre la Renta, etc. agregando que en cuanto al concepto generico de descuento fué formulado al principio de estos comentarios. Asimismo el concepto de descuentos o retenciones al salario de los trabajadores.

Con lo anterior he dado la idea del presente inciso y elaboré la siguiente clasificación pensando en la importancia de cada concepto:

a).- Descuentos al salario de los trabajadores por concepto de pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos

salario mínimo, es susceptible substancialmente de un análisis en relación a otros elementos cuyo origen y fines - puedan comprobar fehacientemente su justificación.

C).- Descuentos al salario de los trabajadores- por concepto de pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente (Artículo 110, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo).

Este descuento es el pago que reúne una serie - de elementos por los que considero que es procedente aún- en el caso del salario mínimo. El propio precepto de la- Ley Federal del Trabajo, expresa el origen y mayor funda- mento del concepto; que este descuento deberá ser decreta- do por autoridad competente. Obviamente una pensión ali- menticia se ventila ante los tribunales familiares. Lo - anterior es más claro porque el precepto dice: "En favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos". En conclu- sión al decretarse el descuento del salario del trabaja- dor, en favor de los sujetos señalados se cumple incluso- con uno de los preceptos constitucionales sobre el sala- rio mínimo; estar dirigido a satisfacer las necesidades- normales de un jefe de familia. En este caso se cumple - la finalidad del salario mínimo además de ser decretado - el descuento por una autoridad judicial competente.

A mi juicio los tres puntos que he desarrollado son suficientes para poder llegar a una base concreta que me permita hacer una aceptación o no de los descuentos al salario de los trabajadores.

B).- LA JUSTIFICACION O NO DE LOS DESCUENTOS AL SALARIO MINIMO O NO MINIMO.

Una vez establecidos algunos conceptos que existen en los descuentos al salario de los trabajadores, así mismo un estudio breve de algunos de ellos surgen estas -- preguntas:

¿Hasta que punto son conviccentes los conceptos que hemos enumerado y desarrollado en este capítulo? ¿Es -- tán realmente fundamentados?. Haré un análisis de todo es -- to y así llegar a una justificación no de los conceptos -- tratados.

Como primer paso trataré el primer concepto de -- descuentos al salario de los trabajadores que por su importancia, considero que posee algunas características que -- me motivarón a colocarlo en ese sitio. Y que es el des -- cuento por concepto de pago de Pensión Alimenticia.

Mi opinión concreta es la que sigue: Considero -- que los descuentos que se originan de tal concepto son jus -- tificables partiendo de estos puntos:

1.- Porque nacen de una voluntad no personal si -- no de la Ley; cuya validéz legal no admite duda.

2.- La finalidad de este descuento cumple con -- los principios constitucionales y no obstante que al hacer -- lo no siga el camino normal y previsto ya que finalmente -- cumple la misma finalidad del salario mínimo en relación -- a satisfacer las necesidades de un jefe de familia.

El siguiente concepto es el de Descuentos al Sa -- lario Mínimo Profesional que derivan de la Ley del Impues --

to sobre Productos del Trabajo.

Este tipo de descuentos considero que no se justifica en base a los puntos siguientes:

1.- El criterio de la Ley del Impuesto sobre Productos del Trabajo es injusto y la interpretación que hace de la fracción VIII, del artículo 123 de la Constitución, apartado "A" no se apega a un análisis riguroso toda vez que dicha fracción no distingue entre salario mínimo general y salario mínimo profesional debiéndose incluir éste último en las prerrogativas constitucionales que el primero disfruta.

Como tercer concepto citaré el de los Descuentos al Salario Mínimo de los trabajadores por deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías ó adquisición de artículos producidos en la empresa. (fracción I, del artículo 110, de la Ley Federal del Trabajo).

Los descuentos que el precepto laboral correspondiente expresa son definitivamente injustificados. Tal afirmación la apoyo de la siguiente manera:

1.- Constitucionalmente la figura de la compensación que aquella expresa, considero que corresponde fielmente a lo que la Ley Laboral define como deudas; anticipos, pagos en exceso, averías, pérdidas, errores y adquisición de artículos o compra de artículos vendidos por la empresa. Y aunque no se pueda negar como el pago en exceso o anticipos, tienen su origen, el primero en un hecho fortuito o accidental y el segundo en otro hecho distinto pero que el patrón deberá evitar de quien percibe salario mínimo y no caer en el supuesto constitucional.

Tal es la inconsistencia de todo el precepto que acude a un elemento consensual que podría en todo caso ser inclinado a una negativa, que aunque no honrada e hipotética está en la posibilidad legal de efectuarse dejando al patrón sin ningún recurso para combatirla.

Por último citaré el concepto de Descuentos al Salario de los Trabajadores por concepto de pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda.

La justificación o no al descuento arriba expresado es en el presente supuesto, la que más se acerca a una aprobación racional en su aplicación, justificando ampliamente su procedencia. En esa virtud considero que este tipo de descuentos se justifica. Por tal motivo a continuación expreso las razones de apoyo a este descuento o retención.

1.- Constitucionalmente las bases de la creación del organismo que recibe los pagos por los descuentos que el concepto anterior expresa fueron las reformas en la fracción XII del apartado "A", del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La propia Constitución es base legal donde se derivan varias consecuencias jurídicas: La creación de dicho Instituto da financiamiento a los trabajadores para que solucionen su problema de la vivienda. Y lo que aquí tratamos como tema principal: Los descuentos al salario mínimo de los trabajadores.

De todo lo expuesto se llega a una justificación plena de los descuentos que surgen por los conceptos sobre la vivienda toda vez que el propio salario mínimo cuya finalidad es satisfacer las necesidades normales de un jefe-

de familia,

Como el descuento que menciona la fracción III, del artículo 110, de la Ley Federal del Trabajo, tiende a satisfacer las necesidades familiares como el pago de los abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda. Opino por lo tanto la justificación del presente descuento.

2.- Esto no impide que se afirme la inconstitucionalidad de otro artículo, el 97, que establece la prohibición de los descuentos en el caso exclusivo de los salarios mínimos. En lo antes dicho se abarcaría inclusive los descuentos que el Fondo Nacional de la Vivienda establece para el cumplimiento de sus funciones de satisfacer el problema de la vivienda.

Pese a esto último pienso que es más razonable lo que expuse en el punto número 1 de este apartado.

C).- CONCLUSIONES DE LOS PUNTOS ANTERIORES,

Desde el inicio del concepto de salario mínimo: "Cantidad menor que debe ser suficiente para satisfacer - necesidades en el orden social y cultural para proveer la educación, etc". Nos percatamos que las circunstancias - que son anteriores a las condiciones mínimas que el legis- lador exige expresamente para integrar justa y humanamen- te la percepción mencionada.

Opino que las características o circunstancias- derivan de la situación de explotación y abandono por el- estado en que los trabajadores se hallaban antes de elebo- rar leyes y al establecerse una percepción mínima se par- tía de las circunstancias expresadas antes. Es preciso - aclarar por enésima vez la naturaleza social del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Me- xicanos, que originó una situación concreta y en determi- nado sitio respecto al salario que se precisaba legislar- ampliamente. Así debemos iniciar cualquier comentario -- que se refiera al salario mínimo.

Pero la situación económica de nuestro país ha- pasado por una serie de etapas que lo colocan desventajo- samente respecto a lo que pueda recibir una persona por - la prestación de un servicio. Nuestro sistema económico- ha permitido una serie de fenómenos que van desde la con- cepción de un capitalismo extremo hasta la situación preca- ria que priva en muchos núcleos sociales.

Esas características aparecen con los - siguientes esquemas: a).- Un trabajador que realiza labo- res especiales aplicando un mínimo esfuerzo, puede perci- bir sumas increíbles por pequeñas labores de trabajo. Por

ejemplo un plomero. En este esquema podríamos colocar a un vendedor ambulante que poniendo un máximo esfuerzo por vender puede obtener ganancias muy superiores a las que obtendría un Ingeniero Químico, cuya profesión por ser generalmente dependiente a un capital o respaldo económico-suficiente para el negocio por propia cuenta. Las ventajas que existen en el sistema tienen consecuencias similares a las que produjo el maquinismo. Sólo que las causas actuales de desempleo y soledad ante el sistema político, tienen como móviles a la sobrepoblación, capitales acumulados inactivos y un gobierno que aún no da seriedad a este asunto quizás porque haga falta una crisis de tal magnitud como dispositivo que haga despertar a quienes poseen los elementos de solución.

Lo anterior no es ninguna especulación y su posibilidad y alternativas al frente nos la proporcionan datos tan simples como el monto del salario mínimo general, o del mínimo profesional, en fin, el monto de cualquier salario sin incluir al de los trabajadores de confianza, simplemente el que interpretado por la figura típica y tan general de muchos trabajadores mexicanos cuyas características tan firmes y tan indeseables de finalidad al patrón los tiene aún en la situación de subordinación y conformismo a salarios que no los hacen salir de su ancestral Status Económico.

Tales son los hechos que la realidad nacional nos arroja con crudeza y, de ese esquema como algunos escritores modernos afirman que pueden obtener los guiones-precisos que la literatura del absurdo, la contradicción y otros panoramas sub-humanos los han hecho reconocer dicha atmósfera menos real que la de muchos de nuestros grupos-sociales existentes y que no llevan incluso el nombre de Zonas marginadas.

La inquietud particular de expresar lo que antecede no la considero ligada por completo al tema de mi modesto trabajo. Sin embargo terminaré éste capítulo con las conclusiones correspondientes a los temas respectivos:

PRIMERA CONCLUSION.

Los descuentos o retenciones al salario mínimo de los trabajadores no se aplican realmente a estos últimos, aunque los únicos casos como el de la vivienda obrera y las pensiones alimenticias, su procedencia legal debe enjuiciarse en el primer caso sin aportar el criterio social del precepto constitucional que regula las relaciones laborales.

SEGUNDA CONCLUSION.

Es preciso reconocer que la fundamentación jurídica de los descuentos al salario de los trabajadores es completamente demostrable, tal es el supuesto que ordena y expresa los elementos jurídicos que dan amplitud a sus objetivos.

TERCERA CONCLUSION.

Considero que el salario mínimo profesional debe de tener la misma protección legal que el salario mínimo general; es decir que participe de las mismas prerrogativas constitucionales que se le dá al salario mínimo general, con el objeto de que se le proteja de los descuentos prohibidos constitucionalmente.

CUARTA CONCLUSION.

Reconocer no disminuye a nadie, pero propongo a

quien se interese en estos comentarios que recorra las lí
neas contenidas en el artículo 110, fracción I, de la Ley
Federal del Trabajo, y si es inexacto que dicho precepto-
vierte conceptos contradictorios como la deuda, sin impor-
tar que su origen sea por hechos fortuitos o actos jurídi-
cos determinados como compra-venta de productos. Supues-
to en que si procede el término deuda.

CAPITULO QUINTO.

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

CAPITULO QUINTO

CONCLUSIONES.

1.- Los descuentos o retenciones al salario de los trabajadores son indebidos según se efectuen en el salario mínimo general, sin embargo los descuentos al salario en general son negativos en sus resultados aún cuando su reglamentación indique causas legales para hacerlo.

En esa virtud las normas de la legislación laboral vigente y algunas contractuales son o pueden ser motivadoras de descuentos exorbitantes e indebidos al salario mínimo general y a los demás tipos de salario.

2.- Actitudes frente al problema de los descuentos al salario de los trabajadores.

Una consideración importante al respecto es la referida a los sindicatos, que algunas veces por ignorar de fondo el problema de los descuentos dejan actuar en libertad a quienes lesionan el salario de los trabajadores. Tal situación se empeora cuando consienten tales descuentos desorbitados. Considero que los organismos sindicales deben de vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales correspondientes.

Algunas autoridades del trabajo tales como los inspectores federales y locales del trabajo de plano hacen caso omiso de averiguar estas anomalías, quedando en situación de irresponsabilidad oficial.

3.- Un motivo que agudiza el problema de los descuentos al salario de los trabajadores en mi opinión es lo bajo de los salarios en general. Si procedemos con

honradéz debemos reconocer que la mayor parte de los trabajadores están en este supuesto. El salario mínimo general es lo que pagan incluso a trabajadores calificados. Un salario bajo no puede soportar descuentos de tal naturaleza, sobre todo en el caso de los que realiza el INFONAVIT que al financiar parte del valor de las casas-habitación y que es inegable de que es muy elevado y por lo tanto los descuentos así deberán ser, toda vez que el trabajador da su consentimiento presionado por la necesidad de tener una vivienda propia.

Un salario remunerador es la respuesta al problema en este sentido.

4.- Mis puntos de vista no pueden desligarse de supuestos determinantes que privan en la realidad económica del país: inflación, desempleo y devaluación que disminuye el poder adquisitivo de nuestra moneda. Sumándose otros aspectos que también inciden como la corrupción a varios niveles, sobrepoblación, que dificultan la marcha normal de cualquier trabajador, empobreciéndolo aún más y colocándolo si percibe el salario mínimo como un ser mínimo y si percibe un salario superior, de todas formas se ve afectado igual.

5.- Alguien dijo en un discurso típico del fin del sexenio anterior, que todos deberíamos contribuir a resolver el problema económico por el que atravieza el país, aludiendo también aquellos que hemos recibido el respaldo Estatal para obtener una carrera profesional afirmando además que debemos devolver esa prerrogativa correspondiendo con nuestros conocimientos y profesiones pero haciéndolo con el pueblo.

Por lo que a mi toca creo que este modesto tra -

bajo además de haberlo realizado con la intención propia-
de cualquiera para culminar su preparación lo he hecho --
con una aspiración clara y carente de todo egoísmo de di-
rigirla a quienes aún creen y tienen aspiraciones y espe-
ranzas de ver que nuestro pueblo deje de ser considerado-
desde adentro y desde afuera como un pueblo subdesarrolla
do y pobre.

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

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

" OBRAS DE CONSULTA "

- 1.- CASTORENA S. JESUS Manual de Derecho Obrero Edit.
Porrúa, S.A., México, 1980.
- 2.- CUEVA MARIO DE LA... El Nuevo Derecho Mexicano del-
Trabajo. Edit. Porrúa S.A., Mé-
xico, 1982.
- 3.- DE BUEN L. NESTOR Derecho del Trabajo. Edit. Po-
rrúa, S.A., México, 1981.
- 4.- TRUEBA URBINA ALBERTO Derecho del Trabajo. Edit. Po-
rrúa, S.A., México, 1982.

" L E G I S L A C I O N "

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- 2.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Cuadragésima -
Novena Edición. Edit. Porrúa, .S.A, México 1981.
- 3.- CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION, Trigesima Edición. --
Edit. Porrúa, S.A, México 1981.
- 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Cuadragésima Quinta Edición.
Edit. Porrúa, S.A., México, 1982.
- 5.- LEY DEL INFONAVIT. Edit. Porrúa, S.A., México, 1982.
- 6.- LEY DEL I.S.S.S.T.E. Edit. Libros Económicos, México-
1982.
- 7.- LEY DEL SEGURO SOCIAL. Trigesima Tercera Edición - --
Edit. Porrúa, S.A., México, 1982.

" OTRAS FUENTES ".

- 1.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA Y PETROLEOS MEXICANOS. Edit. Petróleos Mexicanos-Gerencia de Personal, Oficina de Servicios Internos, - Sección Máquinas I.B.M., México, 1981.
- 2.- POLITICA ECONOMICA: FONDOS DE FOMENTO. Edición Especial Edit. Organo del Instituto Mexicano de Economía Aplicada, A.C., México 1979.

M-003 0779