

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
Facultad de Derecho

**PARTES INTEGRANTES DEL SALARIO
PARA EFECTOS DE COTIZACION
AL SEGURO SOCIAL**

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
Licenciado en Derecho
P R E S E N T A

RAMON CANALES DEL OLMO

MEXICO, D. F.

1 9 7 4



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

El presente estudio fue elaborado en el Seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, bajo la Dirección del Dr. Alberto Trueba Urbina y el Asesoramiento del Lic. José Dávalos Morales.

Con respeto al Sr. Director General
del Instituto Mexicano del Seguro -
Social, Lic. Carlos Gálvez Betancourt.

" SER O NO SER ;
ES EL DILEMA "

" HAMLET "

W. SHAKESPEARE.

A MIS PADRES

Por el ejemplo íntegro de humildad
y honradez, que me proyectaron a --
base de una vida llena de sacri--
ficios.

En recuerdo del 28 de marzo de 1970,

A MI GABY

Todo un mundo lleno de sonrisas
Todo un mundo lleno de alegría
Todo un mundo lleno de felicidad
Todo un mundo lleno de inocencia

A MI JOSE RAMON

En agradecimiento eterno, por --
haberme dado a conocer, el senti-
miento de ser padre.

A mis queridos Hermanos:

LUIS DAMASO

JOSE ANTONIO

SERGIO ALBERTO

LUZ DEL CARMEN

LUISA JOSEFINA

**Por el sólo hecho de ser ellos, mi única
familia.**

Al Dr. Alberto Trueba Urbina
y al Lic. José Dávalos Morales

Por la ayuda desinteresada
que me brindaron para la -
culminación de mis estudios
profesionales.

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

La realización del presente estudio, hace aproximadamente unos años, era casi, para mí, una meta -- imposible de alcanzar. Los recursos económicos, el observar las injusticias sociales de que son víctimas las clases desvalidas del país, el hambre y la miseria como las más tremendas plagas a las que se enfrenta el hombre, hicieron día tras día, más difícil la tarea de llegar; por todo lo anterior ---- pensé que si alguna vez llegara el momento tendría que realizar un trabajo de tipo social, un trabajo que sirviera para la mayoría del país, o sea, la -- clase trabajadora.

Hoy día, me encuentro prestando servicios al --- Instituto Mexicano del Seguro Social, dentro de esta institución cuya finalidad primordial es la ---- Seguridad Social y que persigue como propósito ---- esencial, garantizar por medio de la acción colectiva o de la comunidad la eliminación de necesidades - a aquéllos que, por desgracia, se hallan temporal - o permanentemente desprovistos de recursos con que subsistir y atender debidamente su salud.

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

La realización del presente estudio, hace aproximadamente unos años, era casi, para mí, una meta -- imposible de alcanzar. Los recursos económicos, el observar las injusticias sociales de que son víctimas las clases desvalidas del país, el hambre y la miseria como las más tremendas plagas a las que se enfrenta el hombre, hicieron día tras día, más difícil la tarea de llegar; por todo lo anterior ---- pensé que si alguna vez llegara el momento tendría que realizar un trabajo de tipo social, un trabajo que sirviera para la mayoría del país, o sea, la -- clase trabajadora.

Hoy día, me encuentro prestando servicios al --- Instituto Mexicano del Seguro Social, dentro de esta institución cuya finalidad primordial es la ---- Seguridad Social y que persigue como propósito ---- esencial, garantizar por medio de la acción colectiva o de la comunidad la eliminación de necesidades - a aquéllos que, por desgracia, se hallan temporal - o permanentemente desprovistos de recursos con que subsistir y atender debidamente su salud.

Es por esto, que la idea que experimenté hace años atrás, la he querido canalizar de manera objetiva, efectuando el presente estudio. Asimismo, -- como agradecimiento a todas aquellas personas que con sus críticas, consejos y orientaciones hicieron posible que alcanzara una meta llena de sacrificios y de privaciones, pero eso sí, por un ideal-- limpio, la Justicia Social.

El Seguro Social ha llegado a ser nacional porque abarca la totalidad de Estados y Territorios de la República, pero dista mucho de serlo en cuanto a los sectores de la población que ampara. Es evidente que si los Seguros Sociales fueron en su origen una conquista de los trabajadores asalariados, están destinados a ser y lo serán en muy breve tiempo, instituciones al servicio de toda la -- ciudadanía.

El estudio que vamos a analizar, despertó en mí un gran interés, en virtud de poder determinar con claridad, el monto del salario base de cotización para el Instituto Mexicano del Seguro Social, toda vez que la gran mayoría de la población de la ---- República y en general los núcleos desposeídos, --

ignoran hasta que punto el sector patronal debe ---
descontar de su salario diario, la parte correspon-
diente a las cuotas obrero patronales, pero lo más-
importante considero, son los riesgos de trabajo --
a los que están expuestos los trabajadores durante
la prestación de sus servicios, ya que en el momen-
to de sufrir un accidente en este lapso, recibirán
el tipo y grado de prestaciones a las que tengan --
derecho de acuerdo al salario en que se encuentren-
cotizando, siendo este ingreso la mayoría de las --
veces, inferior al salario real.

La determinación del salario base de cotización-
es fundamental, tanto para el pago de las cuotas, -
como para el reconocimiento de derechos y el otorga-
miento de las diversas prestaciones en dinero, por-
lo que en el desarrollo del presente trabajo se ---
pretende establecer con precisión, los conceptos --
que integran éste, en virtud de la controversia ---
a que ha dado motivo en los últimos años.

**PARTES INTEGRANTES DEL SALARIO PARA
EFECTOS DE COTIZACION AL SEGURO SOCIAL.**

**CAPITULO I
ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.-**

- 1) El Nacimiento del Seguro Social.
- 2) El Derecho a la Seguridad Social.
- 3) El Nacimiento del Seguro Social en México.

**CAPITULO II
CONCEPTO DE SALARIO.-**

- 1) Los primeros sistemas de salario.
- 2) Algunas Definiciones.
- 3) Salario Mínimo.
- 4) Salario para la Ley Federal del Trabajo.
- 5) Salario para la Ley del Seguro Social.

**CAPITULO III
ARTICULOS RELATIVOS AL SALARIO (Mínimo).-**

- 1) Constitución Políticos de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2) Ley Federal del Trabajo.
- 3) Ley del Seguro Social.

CAPITULO IV

LOS CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO PARA EFECTOS DE COTIZACION AL SEGURO SOCIAL.-

- 1) Conceptos que integran el salario para efectos--
de cotización al Seguro Social.
- 2) Conceptos que no integran el salario para efec--
tos de cotización al Seguro Social.

CAPITULO V

DIVERSOS CRITERIOS ADOPTADOS.-

- 1) Criterio del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 2) Criterio del Tribunal Fiscal de la Federación.
- 3) Criterio de la Suprema Corte de Justicia.

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

BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO I
ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

1) EL NACIMIENTO DEL SEGURO SOCIAL.

La inseguridad del hombre fue tal vez, junto con su calidad racional, la condición distintiva de la especie en el origen de la historia. De ahí que el fin primero de la comunidad humana haya sido la --- unión inteligente de los esfuerzos individuales para hacer frente a las acechanzas del medio y a los riesgos de la existencia.

Durante el siglo XIX la revolución industrial -- por una parte y la adopción irrestricta de los ---- principios del liberalismo económico por otra, llevaron a las sociedades más avanzadas a una contra-- dicción que explica las preocupaciones de nuestro - tiempo: incorporaron grandes sectores de la pobla-- ción a los procesos de la modernidad, pero los convirtieron en meros instrumentos del progreso, sin - concederles siquiera un mínimo de bienestar y de se-- guridad que les permitiera ser agentes eficaces de la producción.

La inconformidad de los grupos obreros dentro - de las sociedades industriales y las teorías revol--ucionarias o reformistas que los invitaban a comba--tir la explotación de que eran víctimas, se hacen -

patentes desde mediados del siglo XIX, frente a la inquietud y a los intentos de sublevación de las -- clases laborantes, las grandes naciones de aquel -- tiempo reaccionaron primero prohibiendo la agremiación, reprimiendo la acción política de los trabajadores, y posteriormente, promulgando las primeras -- leyes modernas de protección al trabajo humano.

En Alemania se ponen en vigor las disposiciones -- que dan origen a las responsabilidades de los patrones por los riesgos profesionales de sus obreros, -- así como el establecimiento de cajas de ahorro y de reserva; por último el seguro obligatorio para enfermeades accidentes de trabajo, invalidez y vejez. -- Anticipándose a la psicología moderna, Bismarck advirtió que tanto la frustración como la incertidumbre despiertan en el hombre la agresividad y fomentan en los pueblos una permanente inquietud revolucionaria. Decía: "el que tiene una pensión de vejez está mucho más contento y es más fácil de tratar" y añadía. "aunque se precise mucho dinero para conseguir la tranquilidad de los desheredados no -- será nunca demasiado cara, pues ello evita una revolución que consumiría cantidades muy superiores".(1)

1.- Tesis Mexicana de Seguridad Social, Dr. Ignacio Morones Prieto, Centro de Documentación del IMSS, pag. 8, México, D.F. 1970.

En los comienzos del siglo XX empiezan a desarrollarse los seguros sociales dentro de las naciones industriales, combatidos al mismo tiempo por las doctrinas revolucionarias radicales. Fue así como al imponerse en Inglaterra las primeras medidas con temporáneas de prevención y seguridad social, Lloyd George hubo de tranquilizar a los capitalistas, asegurándoles que nadie pretendía distribuir por igual entre los habitantes la riqueza del país, pero les advirtió que "la Ley que protege a unos cuantos en el disfrute de sus inmensas propiedades, ha de procurar también el amparo de quienes, con su trabajo, producen esa riqueza". (2)

Al término de la primera Guerra Mundial al iniciarse la era de las grandes revoluciones de este Siglo resultaba evidente que los incipientes mecanismos de protección puestos en práctica por algunas naciones habían fracasado en su propósito inicial: ser un recurso político para evitar las convulsiones sociales. Se reconoce entonces que la dignidad de todos los hombres y su participación en los frutos de la riqueza que ellos mismos han contribuido a forjar, derivada de un principio ---

2.- Tesis Mexicana de Seguridad Social, Dr. Ignacio Morones Prieto, Centro de Documentación del IMSS, pag. 9. México, D.F., 1970.

esencial de solidaridad humana y que la civilización contemporánea - a riesgo de perecer no puede ver a ningún ser humano como simple sujeto de asistencia, sino que ha de reconocerle el derecho de vivir honorablemente como miembro de la comunidad. Es así como, en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en 1919, se fundamentan los derechos de los trabajadores en la dignidad de la persona humana y se afirma que - la justicia social es el único medio que permitirá asegurar la paz universal y permanente.

Durante la Segunda Guerra Mundial la humanidad sufrió la crisis más grave de inseguridad que registre la historia moderna. Descubrió que a pesar de todos los avances que se creía haber logrado -- para mejorar los términos de la coexistencia entre las naciones, la dignidad y la seguridad de los -- hombres estaban continuamente amenazadas y que aún era necesario acudir a la fuerza para defender los derechos fundamentales de la especie. Pero en el -- ejercicio de esta defensa encontró también medios -- de destrucción jamás imaginados que obligan categóricamente a la Humanidad encontrar, en la paz y en

la colaboración recíproca, las formas eficaces y el contenido auténticamente humano de una convivencia justa.

2) EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Actualmente la teoría y la práctica de la Seguridad Social toman los fines más altos y establecen propósitos más ambiciosos. En la Carta del Atlántico se consagró a la Seguridad Social como un derecho de la persona humana y un medio para desarrollar lazos de solaridad entre todos los miembros de la sociedad.

La organización Internacional del Trabajo confirmó esa tesis, afirmando que "la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad en cualquier parte del mundo". Y la Declaración Universal de los Derechos del Hombre expresó que: "Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo y sexo tienen derecho al bienestar material y al desarrollo espiritual en condiciones de libertad, de dignidad y de seguridad e igualdad de oportunidades".

Las experiencias políticas de los años siguientes

que condujeron a una segunda conflagración mundial nos llevaron a la convicción de que había que proteger a todos los individuos, independientemente de su ubicación en el proceso productivo.

El movimiento mundial de Seguridad Social es la expresión contemporánea de un esfuerzo secular por alcanzar la plena dignidad del ser humano. Tiene un sentido más amplio y actual que cualquier otra corriente que busque la protección de un sector específico de la población o que lo haga en base a una ideología determinada.

Simón Bolívar, anunciaba en 1819, que nuestros gobiernos deberían "producir la mayor suma de seguridad social y la mayor suma de estabilidad política" y José María Morelos había prefigurado ya, en 1814, el contenido de nuestra democracia, al darle como tarea "moderar la opulencia y la indigencia y aumentar el jornal del pobre" (3)

Cuando nuestros países del continente americano establecieron sus sistemas de Seguridad Social, tomaron como inspiración y como modelo la filosofía y la técnica de los Seguros Sociales clásicos, de manera semejante a muchas otras de nuestras insti--

3.- Tesis Mexicana de Seguridad Social, Dr. Ignacio Morones Prieto, Centro de Documentación del IMSS México, D.F. 1970

tuciones cuyo molde original adoptamos de la experiencia europea; pero lo hicimos dentro de la tradición igualitaria de nuestro pensamiento político y conscientes de que la realidad de nuestros países y nuestra propia experiencia determinarían a la postre el carácter y la organización de nuestros seguros sociales.

El espíritu de cooperación para el bienestar se afirma en nuestro continente cada día con mayor vigor. Ya en 1923 al inaugurarse la Conferencia Interamericana de Santiago de Chile, quedó establecido que era condición de nuestro acercamiento "el orden y la estabilidad internos, que solamente se obtienen haciendo efectiva la justicia social".

Años más tarde, el impacto que sobre las conciencias tuvo la conmoción de la segunda guerra mundial fortaleció y decantó esos propósitos en la creación de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

Los grandes propósitos de la seguridad social americana, son al mismo tiempo la síntesis de nuestras aspiraciones y un compromiso solemne para la acción. Me refiero principalmente a los que se con

tienen en la Declaración de Santiago de Chile, que selló el momento inaugural de la Conferencia Integer americana, en 1942, en los que se vincularon los objetivos sociales y económicos de nuestros pueblos y nos fijamos como tarea la abolición de la miseria por el esfuerzo solidario de los individuos y de -- las naciones; a la Carta de Buenos Aires de 1951, en la que quedó establecido que nada debe tener mayor primacía para los pueblos americanos que procurar -- el bienestar del hombre; y, finalmente a la Declaración de México de 1960, por la que nos comprometimos a garantizar a todo ser humano los medios suficientes para la satisfacción de sus necesidades y -- para el disfrute de los bienes que la civilización ha creado en su beneficio.

3) EL NACIMIENTO DEL SEGURO SOCIAL EN MEXICO.

El liberalismo mexicano del siglo XIX no puede-- confundirse en sus propósitos y métodos con un nuevo régimen de explotación fundado en la libertad -- económica. Quería esa libertad para difundir la propiedad concentrada hasta entonces en manos de los -- latifundistas y del clero; pero pretendió convertir

la, además, en un instrumento para el bien público. Por ello deben recordarse los célebres votos de Castillo Velasco, Ponciano Arriga e Ignacio Ramírez en el Constituyente de 1856, por los que -- proclamaron que la propiedad estaba supeditada al bien social, abogaron por la emancipación del -- jornalero, exigieron que al trabajo humano se le -- considerara como un capital y propusieron la participación de las clases laborantes en los beneficios de las empresas.

En el programa ideológico del Partido Liberal -- Mexicano, publicado en primero de junio de 1906, -- que anuncia el contenido de la Revolución, se propone la reforma de la Constitución Política del -- país, el propósito de establecer limitaciones a la propiedad individual y modificar sustancialmente -- las relaciones entre patronos y obreros.

Es la primera definición en verdad revolucionaria de los derechos sociales y la fuente de inspiración más cercana de lo que habrían de ser, dentro del marco del nuevo régimen, las luchas sindicales, la legislación del trabajo y la seguridad -- Social.

Desde la campaña presidencial de don Francisco I. Madero, el movimiento que se levantaba contra el régimen porfirista ofreció a los trabajadores de la ciudad y del campo expedir leyes que mejoraran sus condiciones de vida y, ya en el poder, el Presidente Mártir ordenó que se formularan las bases generales para una legislación obrera que no llegó a promulgarse por el trágico fin de Apóstol.

La segunda fase de la Revolución Mexicana ha brsa de recoger y desarrollar esos principios. En diciembre de mil novecientos doce, como Gobernador Constitucional del Estado de Coahuila, don Venustiano Carranza expidió una ley de Accidentes Profesionales y ya como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista anunció en la ciudad de Hermosillo -- que, terminada la lucha armada iniciada por el -- Plan de Guadalupe, daría comienzo una magna lucha social.

En Yucatán el general Salvador Alvarado promulgó en 1915 la Ley de Trabajo y dispuso que el Estado organizara una sociedad mutualista mediante sistemas de cotización para amparar a trabajadores -- contra los riesgos de vejez y muerte; disposición -

que es considerada, a justo título, como la primera que establece propiamente en nuestro país un sistema de seguros sociales.

El desarrollo que alcanzó en el combate revolucionario la ideología social de nuestro pueblo vino a reflejarse en los debates del Congreso Constituyente de 1917 para darle una nueva Constitución a la Nación. En aquellas fechas memorables un puñado de hombres que habían luchado con las armas en la mano y que representaban la sustancia viva de la Revolución triunfante, entre quienes destacan por su devoción a las causas de los trabajadores, el obrero Victoria y los generales Jara y Múgica, hicieron a un lado los cánones jurídicos aceptados en aquella época e incorporaron a nuestra Carta Magna los principios sociales que la ennoblecen y que le confieren su verdadero sentido.

Al elevarse estos principios al rango de mandatos constitucionales, en 1917, quedó establecido el marco que permitiría a los trabajadores la defensa de sus intereses y obligaría al Estado a velar por su dignidad y por su bienestar.

Los mandatos contenidos en la Constitución ---

Política de los Estados Unidos Mexicanos por lo que se refiere a las relaciones entre el capital y el trabajo, a la garantía de asociación profesional, a la jornada máxima, al salario mínimo, al descanso obligatorio, a la prohibición del trabajo a menores y a las limitaciones del trabajo de las mujeres, así como a la higiene en las fábricas, a la indemnización por riesgos profesionales y a las prestaciones sociales en favor de los obreros y a cargo de los patronos, constituyen el marco jurídico del sistema mexicano de Seguridad Social.

El hecho de que este cuerpo de doctrina y de legislación haya tenido como fuente directa e indiscutible la sublevación de las masas populares, y de que hayan tomado forma sin acudir a otro fundamento teórico que no fuera el de iniciar la reivindicación de los desheredados en contra de los poderosos, le otorga a nuestro derecho social su naturaleza revolucionaria y su carácter social.

El Gobierno de la República decidió, en el año de 1942, establecer en México el Seguro Social, dando testimonio fehaciente de su preocupación por las clases laborantes y del sentido que tomaba, en ese

momento de nuestro desarrollo histórico, la ideología social de la Revolución. Se trataba de organizar a partir del Estado y no de hábitos individuales o gremiales de previsión y de ahorro - de los - que carecía prácticamente nuestro pueblo -, un sistema permanente, establece y progresivo de bienestar social que habría de favorecer, en una primera etapa, a todos los mexicanos sujetos a una relación de trabajo; pero que estaba destinado - como se dijo - entonces - a "evitar que la miseria y la angustia" - azotaran a los "grandes sectores de la población nacional".

Al protestar su cargo como Presidente de la República, el general Manuel Avila Camacho se fijó un compromiso con el pueblo de México y con su Partido: "en un día próximo -advirtió- las leyes de Seguridad Social protegerán a todos los mexicanos en las horas de adversidad" (4). Durante su mandato este compromiso quedó saldado con la promulgación de la Ley del Seguro Social el 19 de enero de 1943.

México promulgó su Ley del Seguro Social tomando en cuenta los sistemas más avanzados a que había llegado la seguridad social en el mundo e inspiran-

1.-Tesis Mexicana de Seguridad Social, Dr. Ignacio - Morones Prieto, Centro de Documentación del IMSS, México, D.F. 1970, pag. 25.

dose en los principios sociales que han impulsado nuestra vida como nación independiente y dentro de la ideología y marco jurídico que los comprendía: - la Constitución de 1917. Así nuestro país llegó a la Seguridad Social por su propio camino y de acuerdo con el ritmo de su proceso histórico.

Cuando se fundó el Instituto Mexicano Seguro Social se desencadenó en el país una furiosa oposición en contra suya, a tal punto que así lo comentó el ex-presidente Días Ordaz: " parece incomprensible --- veinticinco años después, la acción tan injusta -- y antirrevolucionaria de quienes combatieron en -- sus inicios una institución de perfiles tan no--- bles", (5). Los detractores de la Seguridad So--- cial Mexicana fueron pronto vencidos por la deci--- sión inquebrantable de nuestro Gobierno y convencidos progresivamente por la capacidad de realiza--- ción que los técnicos, médicos y administradores - del Instituto fueron capaces de demostrar.

En países más avanzados, las instituciones de - Seguridad Social han venido a ser la consecuencia- lógica de su desarrollo y el instrumento idóneo -- para consolidarlo. En cambio, en México, y debido-

5.-

Tesis Mexicana de Seguridad Social, Dr. Ignacio Morones Prieto, Centro de Documentación del IMSS, México, D.F., 1970, pag. 26.

a la carencia tan grande que padecíamos de servicios sociales de toda índole, los institutos de seguridad han debido convertirse en auténticos promotores del progreso. En ese sentido, no ha bastado entre nosotros implantar el seguro social, ha sido menester construirlo.

Los avances obtenidos por la Seguridad Social - en México han merecido el reconocimiento y el respeto de todas las naciones.

Nuestra Seguridad Social es fruto de la Revolución Mexicana y al afirmarlo estamos reconociendo un hecho histórico de múltiples significaciones. No aseveramos, de manera alguna, que la idea original de los Seguros Sociales haya sido concebida - dentro de nuestras fronteras ni por mexicanos pero sí podemos decir que nuestra institución no surgió, como en otros países, para disminuir el empuje de una demanda diferida de justicia social o bien para fortalecer al trabajador a fin de hacerlo un -- instrumento más sólido y más durable de explotación. En México fue la consecuencia y en cierto modo, la culminación de una Revolución Social.

CAPITULO II
CONCEPTO DE SALARIO.

1) LOS PRIMEROS SISTEMAS DE SALARIOS.

A) La Esclavitud.- Fué el primero de los sistemas, bajo la cual la persona del trabajador era -- propiedad de su amo, que podía comprarlo y venderlo. Todo el tiempo del esclavo estaba a disposi--- ción del amo, que alimentaba al trabajador en la -- medida que estimaba necesario para mantenerlo en -- condiciones eficientes de trabajo, aprovechando -- la jornada del esclavo para atender directamente a sus necesidades y caprichos ó para producir con -- fines comerciales. Los ingresos del amo dependían del número de esclavos y de la diferencia entre el producto y el trabajo de ellos y el costo de su -- subsistencia. Esta representaba para el amo su -- costo ó inversión, y lo que producía por encima de ella, su excedente o "ingreso neto".

Cuando la oferta de nuevos esclavos era abundan te y, en consecuencia costaba poco adquirirlos, el amo no necesitaba gastar mucho en mantenerlos es-- tando en aptitud de darse el lujo de hacerlos tra- bajar duramente y agotarlos pronto, reponiendo su -- acervo con nuevas compras. Cuando, en consecuencia de la falta de nuevas conquistas o de la decaden---

cia del comercio de esclavos, llegaban a escasear y a ser más costosos, entonces, un esclavo, como objeto más valioso, requería un trato más circunspeto. El amo, probablemente, tuvo entonces que dar a cada esclavo lo bastante para procrear y sostener una familia.

B) La Servidumbre.-El segundo sistema fué la Servidumbre, que prevaleció en la mayor parte de la Europa medieval, durante el feudalismo, y que ha existido, con ligeras diferencias en otras épocas, en varias partes del mundo. Dentro de la Servidumbre cada aldea se bastaba a si misma en lo principal, siendo el tráfico fuera de ella la excepción más que la regla.

El siervo no pertenecía en persona al señor, pero por derecho consuetudinario le debía ciertos servicios y estaba atado a la tierra de este, sin poderla abandonar. Con frecuencia era objeto de trueque juntamente con la tierra, como en la Alemania de los siglos XVII y XVIII, en la Rusia del XIX, en que propiedades que valían tantas "almas" se compraban o hipotecaban, o como en el caso de Eduardo I de Inglaterra, quién tituló a sus acrees-

dores italianos, los Frescobaldi, unas minas reales, juntamente con el trabajo forzado de "los mineros del rey" (6).

Usualmente el siervo procuraba su subsistencia-trabajando algunas parcelas que tenia como suyas por derecho consuetudinario, y a cambio de la obligación de consagrar el resto de su tiempo a cultivar los campos de su señor, o al trabajo doméstico en la casa de éste. La tierra y el tiempo que les eran propios debían bastarles a mantenerse él y sus familiares. Esta tierra y este tiempo eran tanto menores cuanto más fértil era la primera y más productivo el segundo; y tanto mayor era el excedente que el señor podía obtener de la demasía de mano de obra de sus siervos.

El valor de una propiedad dependía de la magnitud de este excedente, pues el valor capital de un esclavo tendía a depender (si la oferta de esclavos era limitada) del excedente derivado de la ocupación de un esclavo.

C) Artesanado.-El Artesanado fué el tercer sistema, donde el artesano o trabajador manual libre-trabaja con sus propios utensilios en su propio --

6.- Salarios, Maurice Dobb, Fondo de Cultura Económica, 2a. Edición, pag. 11.

taller y vende en el mercado, él mismo, sus propios productos, ó en la agricultura, el campesino-independiente cultiva con su trabajo y el de su familia su propia tierra. Es un sistema del que encontramos ejemplos en casi toda la edad media, lo mismo que en las épocas clásicas, en pueblos y aldeas medievales. Dentro del Artesanado, el trabajador es, en cierto sentido, su propio patrón, que hace y vende sus productos propios, y que retiene como utilidad el excedente o "ingreso neto" por encima del costo de sus materiales y de su propia subsistencia.

Son los tres sistemas del pasado con los cuales el sistema moderno del sistema de salarios puede compararse, dependiendo de las relaciones en que el trabajador se encuentra respecto de la propiedad económica, es decir, de su situación de propietario o no propietario, o de que él mismo sea visto como propiedad del amo.

2) ALGUNAS DEFINICIONES.-

El salario puede definirse como aquella cantidad de dinero que se da a alguno para pagar un ser

vicio o un trabajo; lo anterior según un diccionario especializado.

En la primera concepción, nuestra legislación alude al concepto del mismo desprendido del contrato de trabajo y traduciendo como la retribución a que se obliga el patrón por la prestación de los servicios que realiza el trabajador. Para el Maestro Mario de la Cueva, en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo", lo define diciendo que es la percepción que obtiene el trabajador por la realización de sus servicios aún cuando la fijación de requisitos contractuales sea posterior. (7)

El Lic. Castorena en su "Tratado de Derecho --- Obrero", emite un concepto que propiamente divide en dos al mismo, dándole un matiz legalista o jurídico y otro netamente económico y al efecto en su obra mencionada, expone: el salario ofrece un doble aspecto; jurídico el uno, económico el otro. Como fenómeno jurídico, el salario es una retribución -- que se paga al trabajador por los servicios que -- presta al patrón; es una condición de un contrato de una relación jurídica determinada por convenio o estipulada por la ley o por las autoridades del-

7.-Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, Editorial Porrúa, S.A., Tomo I, Pag. 642, México, D. F., 1970

Trabajo; y como fenómeno económico no sólo constituye un estipendio o paga de servicios prestados por el trabajador, sino una faceta que integra el concepto de contrato de trabajo completándole en toda su extensión. (8)

Bien lo dice el Maestro Castorena, no sólo hay que ver en el concepto de salario el elemento jurídico de retribución, sino también un medio de mejor distribución de la riqueza.

Mejor consistencia y precisión porque el carácter especial del contrato laboral le sitúa fuera del orbe de los demás contratos, constituyendo por decirlo así un tipo especial y único. En la compra-venta, en el arrendamiento, basta el simple acuerdo de voluntades para que surja las consecuencias del contrato convenido, cosa contraria en el laboral se presenta, ya que solo la realización de labores puede delatar la figura en cuestión.

El Maestro Alberto Trueba Urbina, en su obra denominada "Nuevo Derecho del Trabajo", expone, que la única fuente de ingreso del trabajador es el salario; una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfa

8.- Tesis, El Contrato Colectivo Obligatorio ante la Doctrina y la Ley, pag. 42

cer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia.

El salario tiene una función eminentemente social, pues está destinado al sustento del trabajador y de su familia; es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que origina la plusvalía. (9)

Como hemos visto y como se puede desprender de los conceptos analizados, el salario es en su acepción lisa y llana, remuneración, paga, dinero, estipendio; es el producto que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios a una persona física o moral. Indudablemente que el salario es el nervio motor del contrato en sí de trabajo; sino propiamente la finalidad que guía al trabajador, sí el objeto que esencialmente persigue y donde descansa su interés. El salario dicho a grosso modo, es la paga llana y lisamente denominada, el dinero, la moneda.

9.-Nuevo Derecho del Trabajo, Alberto Trueba Urbina Editorial Porrúa, S.A., Pag. 291, México, D.F. -- 1970.

3) SALARIO MINIMO.-

A) Por lo que se refiere a la Historia Doctrinal del Salario Mfimo, tenemos que desde hace varios siglos se tenfa la idea de reglamentar los salarios:

Diocleciano fijó un máximo de salarios,

Las leyes y reglamentos de la Edad Media, en Francia, Italia y España, fijaban tasas de salarios.

En los siglos XIII y XIV la doctrina sobre el salario era la aplicación de la teoría del justo-precio o sea que en todo contrato la prestación y la contraprestación sean iguales.

Los teólogos de los siglos XVI y XVII discutieron ampliamente este asunto y consideraron que el salario justo es el que iguala al menos, el último tipo de salario que ordinariamente se paga en el lugar en que se ocupa al servidor.

Consideraron injusto el salario insuficiente que no asegura al trabajador sus gastos propios de alimentación y vestido, además de los de sus familiares.

Brentano y Wolf en el siglo XVIII, sustentaron las mismas ideas. (10)

10.-La Participación en las Utilidades y el Salario en México, Alberto Bremauntz, Pag. 32.

B) El Salario Mínimo en México.-

La Constitución de la República, desde 1917, establece el salario mínimo en su Artículo 123, diciendo al efecto en su fracción VI "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considera suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades -- normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia".

El salario mínimo no puede ser objeto de compensación ó descuento.

Se fijará, para los campesinos, de acuerdo con las facilidades que les presta el patrón.

Para los trabajos calculados por unidad de obra, el salario deberá ser tal que, para un trabajo normal, en una jornada de 8 horas dé por resultado -- cuando menos el monto del salario mínimo.

Debe recibirlo en efectivo y sin descuentos.

Todos los trabajadores que no desempeñen labores propiamente del campo deben percibir el salario mínimo fijado para los obreros industriales.

Debe pagarse sin atenderse el sexo ó edad.

Con la promulgación de la Nueva Ley Federal --- del Trabajo de 1970, el derecho a percibir el salario mínimo no es estrictamente por una jornada de 8 horas, sino por la jornada que por costumbre o -- por contrato lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón. Por otra parte el patrón que no le cubra a su trabajador el salario mínimo general -- o profesional establecido al respecto, no sólo -- falta al cumplimiento de preceptos laborales sino -- que puede incurrir en la comisión del delito de -- fraude al salario, que se encuentra tipificado en -- el artículo 387, fracción XVI, del Código Penal -- para el Distrito y Territorios Federales.

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

El artículo 94 establece: Los salarios mínimos -- serán fijados por las comisiones regionales y se -- rán sometidos para su ratificación o modificación -- a la comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Los únicos casos en que se permite descontar -- una parte al salario mínimo, se presentan cuando -- se trate de pagar la renta de la habitación que -- proporcione al trabajador o la cuota relacionada --

con la adquisición de alguna habitación, en la inteligencia de que el descuento en cualquiera de los dos casos no podrá exceder del 10% del monto del salario mínimo, y cuando se presente el pago de comisiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.

El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor que el que de acuerdo con las prescripciones de la Ley Federal del Trabajo se fije como salario mínimo.

4) SALARIO PARA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-

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

De los términos del Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el -

patrono al trabajador, sino que además de esa ----
prestación principal, están comprendidas en el --
mismo, todas las ventajas económicas establecidas-
en el contrato a favor del trabajador.

El salario es la remuneración del servicio pres-
tado y consecuencia del mismo.

Para computar prestaciones distintas de las le-
gales y que se derivan exclusivamente del contra-
to colectivo de trabajo, ya sea individual o co-
lectivo, se requiere distinguir dos situaciones; -
si las partes son omisas respecto de la forma de-
fijas su monto, deben computarse de acuerdo con el
salario diario integrado en los términos del Artí-
culo 86 de la Ley Federal del Trabajo; si estable-
cen una base distinta, ya sea inferior o superior-
debe estarse a lo pactado en el contrato sin que -
por ello se desconozca la definición legal del sa-
lario, ni se lesione derecho alguno del trabajador,
ya que por tratarse de prestaciones extralegales, -
se puede pactar válidamente el contenido de las --
mismas, ya sea fijando cantidades globales, o bien
estableciendo las bases para computarlas.

El Artículo 85, establece que el salario debe -

ser remunerador. Cuando un trabajador no presta -- sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, -- debe estimarse correcto el pacto por el cual haya -- convenido en que no se le pague el salario total -- correspondiente a la jornada legal, sino proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.

Cuando el salario no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen la -- facultad de declarar nulas las estipulaciones del -- contrato que lo fije, aunque el actor demande una -- cantidad inferior a tal salario, no imposibilita a las Juntas para fijarlo, ya que las mismas tienen -- facultad para nulificar un salario voluntariamente -- establecido por las partes, cuando no lo consideren remunerador; todo lo anterior de acuerdo con lo -- dispuesto por el inciso b) de la fracción XXVII del Artículo 123 Constitucional.

A pesar de lo establecido en el Artículo 86 de -- la Ley Federal del Trabajo y del texto de la frac-- ción VIII del apartado A, del Artículo 123 Constitu-- cional, que dispone que para trabajo igual debe co-- rresponder salario igual, la Ley Federal del Trabajo

en sus Artículos 200, 234, 253, 257, 297 y 307, establece normas particulares para trabajos especiales -- en que no obstante que se preste el mismo trabajo -- no se considera violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipula salarios distintos para trabajos iguales, en razón a las --- "causas" que dichos preceptos señalan.

En los casos en que el salario del trabajador -- se paga mensualmente, no existe razón para aumentar, a ese sueldo, el salario correspondiente al séptimo día, que debe considerarse incluido en el sueldo -- mensual, ya que pagándose al trabajador mensualidades, dicho pago no se hace en atención al número de días trabajados, sino a la unidad de tiempo "mes", sueldo que es el mismo en los doce meses del año, -- no obstante la diferencia en el número de días de -- los mismos.

El salario se podrá embargar cuando se trate de asegurar alimentos en favor de la esposa, hijos, -- ascendientes y nietos, con fundamento en el Artículo 112 y la fracción V del Artículo 110 de la Ley -- Federal del Trabajo, siendo este el único caso en -- el que los salarios se pueden embargar.

5) SALARIO PARA LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.-

Es el ingreso total que obtiene el trabajador - como retribución por sus servicios, o sea, comprendiendo en el concepto de salario tanto los pagos - hechos en dinero cuanto las percepciones de naturaleza diversa, como habitación y alimentación.

El salario constituye la columna vertebral de - la contratación individual y colectiva entre pa--trones y trabajadores y, asimismo, es el origen -- de todas las prestaciones en dinero que perciben - los asegurados y sus derechos habientes. En esas - condiciones, todos los trabajadores deben estar -- atentos de cotizar en el grupo que realmente les--corresponda. Si bien es cierto, que por la contri--bución obrera ven disminuido su ingreso, también -- debe tenerse presente que cuando se llegue a pre--sentar el siniestro, las prestaciones serán de --- acuerdo con el salario cotizado y no con el sala--rio real.

Así pues, se observa que la función del mismo - en relación con los beneficios de la seguridad so--cial es primordial y su concepción definitiva ha - sido objeto de largas controversias y litigios en-

tre el Instituto Mexicano del Seguro Social y la -
clase patronal, principalmente, pues como es fácil-
mente deducible la integración correcta o incorrec-
ta del mismo, esta se reflejara en las percepciones
que dicha clase se verá obligada a pagar al Insti-
tuto por concepto de cuotas obrero patronales.

El Artículo 36 de la Ley del Seguro Social en -
su fracción III, establece el carácter mixto del -
salario y sus consecuencias en las cotizaciones, -
"...III.- En los casos en que el salario de un tra-
bajador se integre con elementos fijos y elementos
variables, se considerará de carácter mixto, por -
lo que, para los efectos de cotización, se suma-
rá a los elementos fijos el promedio obtenido de -
los variables". O sea, las personas que perciben -
salario fijo y variable, deberán cotizar en el gru-
po que corresponda, después de sumar los elementos
fijos con el promedio que resulte de los variables.

Se crea el grupo W para comprender salarios su-
periores a \$ 280.00 diarios, fijando un límite su-
perior para este grupo equivalente diez veces el -
salario mínimo general vigente en el Distrito Fede-
ral.

Las personas que laboren jornada reducida y a quienes se les cubra su salario por hora, deberán contribuir, en el sentido de que se deberán computar los días en que se hayan percibido salario a razón de una semana por cada 7 días remunerados. En esas condiciones, cada 48 horas trabajadas y 8 pagadas por días de descanso, forman una semana para efectos de cotización.

Los trabajadores que laboran con dos ó más patronos, cada uno de los patronos cubrirá las cuotas de acuerdo con los salarios percibidos en su empresa por el trabajador, quedando el asegurado clasificado en el grupo correspondiente a la suma de los salarios percibidos.

En los casos cuando el trabajador únicamente recibe el salario mínimo el patrón estará obligado a pagar íntegramente la cuota señalada, Artículo 42 de la Ley del Seguro Social.

CAPITULO III

ARTICULOS RELATIVOS AL SALARIO (Mfimo)

1) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

TITULO PRIMERO

CAPITULO I

De las Garantías Individuales.

ARTICULO 1o.- En los Estados Unidos Mexicanos -- todo individuo gozará de las garantías que otorga -- esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

ARTICULO 5o.- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se --- ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II -- Artículo 123.

"En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan -- las leyes respectivas, el de las armas y los de ju rados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesio

nales de índole social serán obligatorios y retri-
buidos en los términos de la Ley y con las excep-
ciones que ésta señale".

El Estado no puede permitir que se lleve a efec-
to ningún contrato, pacto o convenio que tenga por
objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable -
sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por -
causa de trabajo, de educación o de voto religioso.
La Ley, en consecuencia, no permite el estableci-
miento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la
denominación y objeto con que pretenda erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hom-
bre pacte su proscripción o destierro, o en que ---
renuncie temporal o permanentemente a ejercer deter-
minada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar -
el servicio convenido por el tiempo que fije la ---
Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del -
trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a
la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de -
los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por-
lo que respecta al trabajador, sólo obligará a --
éste a la correspondiente responsabilidad civil, --

sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

TITULO TERCERO

CAPITULO II

Del Poder Legislativo

SECCION III

De las Facultades del Congreso

ARTICULO 73.- El Congreso tiene facultad:

.....

X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, instituciones de crédito y energía eléctrica, para establecer el Banco de Emisión Unico en los términos del Artículo 28 de la Constitución y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del Artículo 123 de la propia Constitución:

TITULO SEXTO

Del Trabajo y de la Previsión Social

ARTICULO 123.-El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

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

II.-La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciseis años; el trabajo nocturno industrial para unos y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años:

III.-Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

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

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descan

so, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos:

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

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

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

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con Representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno y serán some

tidos para su aprobación a una Comisión Nacional, - que se integrará en la misma forma prevista para - las Comisiones Regionales;

VII.-Para trabajo igual debe corresponder sala' rio igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionali-- dad;

VIII.El salario mínimo quedará exceptuado de em bargo, compensación o descuento;

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una par ticipación en las utilidades de las empresas, regu lada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con Repre-- sentantes de los Trabajadores, de los Patronos y - del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades -- que deba repartirse entre los trabajadores.

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

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

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

e) Para determinar el monto de las utilidades-- de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las -- objeciones que juzguen convenientes, ajustándose a al procedimiento que determine la Ley.

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

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo

efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o --- cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias de ban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mu jeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por -- las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de tra bajadores mayor de cien, tendrán la primera de las-

obligaciones mencionadas;

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

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

XV.- El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos -

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

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios ten-
drán derecho para coligarse en defensa de sus respec-
tivos intereses, formando sindicatos, asociaciones-
profesionales, etc;

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

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan --
por objeto conseguir el equilibrio entre los diver-
sos factores de la producción, armonizando los dere-
chos del trabajo con los del capital. En los servi-
cios públicos será obligatorio para los trabajado-
res dar aviso, con diez días de anticipación, a la
Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha seña-
lada para la suspensión del trabajo. Las huelgas --

serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelgistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

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

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

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

casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

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

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el últi-

mo año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cuales quiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares ó dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad -- excedente del sueldo del trabajador en un mes;

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

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

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán-

a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

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

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

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

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

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

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

g) Las que constituyen renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tengan derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento -

del contrato o por despedírsele de la obra.

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

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

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

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

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en -

sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la Ley respectiva.

B) Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federal y sus --

trabajadores;

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

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

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

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

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

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

VI.-Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos,

deducciones o embargos al salario, en los casos --
previstos en las leyes;

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

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

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalencia a la suprimida o a la indemnización de ley;

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga-

previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

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

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

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

c) Las mujeres disfrutará de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fijó para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además, disfrutará de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

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

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

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

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

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Fe deración y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

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

XIV.- La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los -- desempeñan disfrutarán de las medidas de protección

al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

2) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Titulo Primero PRINCIPIOS GENERALES.

Artículo 1o. La presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Art. 123, Apartado "A", de la Constitución.

Artículo 2o. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Artículo 5o. Las disposiciones de esta Ley son-

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

I.- Trabajos para niños menores de catorce años;

II.-Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

III.-Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo, a juicio de la - Junta de Conciliación y Arbitraje;

IV.-Horas extraordinarias de trabajo para las mujeres y menores de dieciséis años;

V.- Un salario inferior al mínimo;

VI.-Un salario que no sea remunerador, a juicio- de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

VII.- Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, - taberna o tienda, para efectuar el pago de los sala- rios, siempre que no se trate de trabajadores de -- esos establecimientos;

IX.- La obligación directa o indirecta para obte- ner artículos de consumo en tienda o lugar determi-

nado;

X.- La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI.- Un salario menor que el que se paga a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII.- Trabajo nocturno industrial, o en establecimientos comerciales después de las veintidós horas, para las mujeres y los menores de dieciséis años; y

XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Artículo 8o. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal--subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación--técnica requerido por cada profesión u oficio.

Artículo 10o. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Titulo Segundo

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 20o. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21o. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que pres

ta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 24o.. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

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

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II.- Si la relación de trabajo es para obra o --- tiempo indeterminado;

III.- El servicio o servicios que deban prestarse, que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V.- La duración de la jornada;

VI.- La forma y el monto del salario;

VII.- El día y el lugar de pago del salario; y

VIII.- Otras condiciones de trabajo, tales como - días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Artículo 26o. La falta del escrito a que se ---
refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador
de los derechos que deriven de las normas de -
trabajo y de los servicios prestados, pues se imputa
tará al patrón la falta de esa formalidad.

Artículo 33o. Es nula la renuncia que los trabaja
dores hagan de los salarios devengados, de las -
indemnizaciones y demás prestaciones que deriven -
de los servicios prestados, cualquiera que sea la-
forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, de
berá hacerse por escrito y contener una relación-
circunstanciada de los hechos que lo motiven y de
los derechos comprendidos en él. Será ratificado -
ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que
lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los
derechos de los trabajadores.

Capítulo III

SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE -- TRABAJO.

Artículo 42o. Son causas de suspensión temporal-
de las obligaciones de prestar el servicio y pagar-

el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón;

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV.- El arresto del trabajador;

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Art. 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el Art. 31o. fracción III, de la misma Constitución;

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas

y otros semejantes; y

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y los reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Artículo 43o. La suspensión surtirá efectos:

I.- En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el IMSS, o antes si aparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del IMSS para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II.- Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

III.- En los casos de las fracciones V y VI, des-

de la fecha en que deban prestarse los servicios - o desempeñarse los cargos, hasta por un período -- de seis años; y

IV.- En el caso de la fracción VII, desde la fe cha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

Título Tercero

CONDICIONES DE TRABAJO

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 56o. Las condiciones de trabajo en ni gún caso podrán ser inferiores a las fijadas en es ta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por - motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo re ligioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Artículo 57o. El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificac ión de las condiciones de trabajo, cuando el sala

rio no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

Capítulo II JORNADA DE TRABAJO

Artículo 58o. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 68o. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que correspondiera a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

Capítulo III

DIAS DE DESCANSO.

Artículo 71o. En los reglamentos de esta Ley se-

procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

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

Artículo 72o. Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

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

Capítulo IV

VACACIONES

Artículo 80o. Los trabajadores tendrán derecho

a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Capítulo V

SALARIO

Artículo 82o. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

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

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

Artículo 84o. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o pres-

tación que se entregue al trabajador por su trabajo.

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

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

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

Artículo 87o. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 88o. Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las

personas que desempeñen un trabajo material y de -- quince días para los demás trabajadores.

Artículo 89o. Para determinar el monto de las in demnizaciones que deban pagarse a los trabajadores -- se tomará como base el salario correspondiente al -- día en que nazca el derecho a la indemnización, in -- cluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcio -- nal de las prestaciones mencionadas en el artículo -- 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se toma -- rá como salario diario el promedio de las percepcio -- nes obtenidas en los treinta días efectivamente tra -- bajados antes del nacimiento del derecho. Sin en es -- te lapso hubiese habido un aumento en el salario, se -- tomará como base el promedio de las percepciones -- obtenidas por el trabajador a partir de la fecha -- del aumento.

Quando el salario se fije por semana o por mes, -- se dividirá entre siete o entre treinta, según el -- caso, para determinar el salario diario.

Capítulo VI

SALARIO MINIMO.

Artículo 90o. 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.

Artículo 91o. Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que --- pueden extenderse a una, dos o más Entidades Federativas, o profesionales, para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas.

Artículo 92o. Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Artículo 93o. Los trabajadores del campo, dentro de los lineamientos señalados en el artículo 90, disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Artículo 94o. Los salarios mínimos serán fijados por las Comisiones Regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Artículo 95o. Las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional fijarán los salarios mínimos profesionales cuando no exista algún otro procedimiento legal para su fijación, ni existan contratos colectivos dentro de la zona respectiva, aplicable a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios y la importancia de éstos lo amerite.

Artículo 96o. Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, de la profesión, -- oficio o trabajo especial considerado, dentro de -- una o varias zonas económicas.

Artículo 97o. Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los siguientes casos:

1.- 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.

Capítulo VII

NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.

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

Artículo 99o. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Artículos 100o. El salario se pagará directamente al trabajador. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Artículo 101o. El salario en efectivo deberá --

pagarse precisamente en moneda de curso legal, no-
siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fi-
chas o cualquier otro signo representativo con que
se pretenda substituir la moneda.

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

Artículo 104o. Es nula la cesión de los sala-
rios en favor del patrón o de terceras personas,--
cualquiera que sea la denominación o forma que se-
le dé

Artículo 105o. El salario de los trabajadores--
no será objeto de compensación alguna.

Artículo 106o. La obligación del patrón de pagar
el salario no se suspende, salvo en los casos y -
con los requisitos establecidos en esta Ley.

Artículo 107o. Está prohibida la imposición de
multas a los trabajadores, cualquiera que sea su-
causa o concepto.

Artículo 108o. El pago del salario se efectua-
rá en el lugar donde los trabajadores presten sus
servicios.

Artículo 109o. El pago deberá efectuarse en -- día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Artículo 110o. 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 salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averfias 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 convengan 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 cient to 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 construcción y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V.- Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; u

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

Artículo 110. Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

Artículo 112o. 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 patrones no están obligados a cumplir ninguna

otra orden judicial o administrativa de embargo.

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

Artículo 114o. Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Artículo 115o. Los beneficiarios del trabajador--fallecido tendrán derecho a percibir las prestacio--nes e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesi--dad de juicio sucesorio.

Título Cuarto

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.

Capítulo III

HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES

Artículo 151o. Cuando las habitaciones se den en

arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se observarán las normas siguientes:

I.- Las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes;-

II.- Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

- a) Pagar las rentas;
- b) Cuidar de la habitación como si fuera propia;
- c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos y deterioros que observen;
- d) Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días y,

III.- Está prohibido a los trabajadores:

- a) Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este capítulo.
- b) Subarrendar las habitaciones.

3) LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Título Primero
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1o. La presente Ley es de observancia general en toda la República, en la forma y términos que la misma establece.

Artículo 2o. La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Artículo 4o. El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.

Artículo 5o. La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, está a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social.

Título Segundo
DEL REGIMEN OBLIGATORIO
DEL SEGURO SOCIAL.

Artículo 12o. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I.-Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos;

II.- Los miembros de sociedades cooperativas de producción y de administraciones obreras o mixtas;
y

III.-Los ejidatarios , comuneros, colonos y -- pequeños propietarios organizados en grupo solidario, sociedad local o unión de crédito, comprendidos en la Ley de Crédito Agrícola.

Artículo 13. Igualmente son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I.- Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;

II.- Los ejidatarios y comuneros organizados pa

ra aprovechamientos forestales, industriales o comerciales o en razón de fideicomisos;

III.- Los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios que, para la explotación de cualquier tipo de recursos, estén sujetos a contratos de asociación, producción, financiamiento y otro género similar a los anteriores;

IV.- Los pequeños propietarios con más de veinte hectáreas de riego o su equivalente en otra clase de tierra, aún cuando no estén organizados creditivamente;

V.- Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios no comprendidos en las fracciones anteriores; y

VI.- Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, cuando no estén ya asegurados en los términos de esta Ley.

El Ejecutivo Federal, a propuesta del Instituto determinará, por decreto, las modalidades y fecha de implantación del Seguro Social en favor de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo, así como de los trabajadores domésticos.

Artículo 19. Los patrones están obligados a:

I.- Registrarse e inscribir a sus trabajadores - en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicando sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos que señalen esta Ley y sus reglamentos, dentro de plazo no mayores de cinco días;

II.- Llevar registros de sus trabajadores, tales como nóminas y listas de raya, y conservarlos durante los cinco años siguientes a su fecha, haciendo constar en ellos los datos que exijan los reglamentos de la presente Ley;

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

IV.- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley, decretos y reglamentos respectivos;

V.- Facilitar las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, sus reglamentos y el Código Fiscal de la Federación; y

VI.- Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

Artículo 20. Al dar los avisos a que se refiere la fracción I del artículo anterior, el patrón puede expresar por escrito los motivos en que funde alguna excepción o duda acerca de sus obligaciones, sin que por ello quede relevado de pagar las cuotas correspondientes. El Instituto, dentro de un plazo de cuarenta y cinco días, notificará al patrón la resolución que dicte.

Artículo 21. Los trabajadores tienen el derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo. Lo anterior no libera a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones, ni les exime de las sanciones y responsabilidades que hubieren incurrido.

Artículo 25. El Instituto está facultado para:

I.- Registrar a los patrones, inscribir a los trabajadores y precisar los grupos de salario, sin previa gestión. Tal decisión no libera a los obligados de las responsabilidades y sanciones en que hubiesen incurrido;

II.- Dar de baja en el régimen a los trabajadores asegurados, verificada la extinción de una em-

presa, aún cuando el patrón omitiere presentar los avisos correspondientes;

III.-Establecer los procedimientos para la inscripción, cobro de cuotas y otorgamiento de prestaciones;

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;

V.- Determinar y hacer efectivo el monto de los capitales constitutivos en los términos de esta --- Ley;

VI.-Practicar inspecciones y visitas domiciliarias y requerir la exhibición de libros y documentos a efecto de comprobar el cumplimiento de las obligaciones legales; y

VII.-Ejercer las demás atribuciones que les --- otorguen esta Ley y sus reglamentos.

Artículo 26.-Los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente para el trabajo, no surtirán efectos para las finalidades del régimen del Seguro Social, mientras dure el estado de incapacidad.

Artículo 27.- Los documentos, datos e informes -- que los trabajadores, patrones y demás personas -- proporcionen al Instituto, en cumplimiento de las -- obligaciones que les impone esta Ley, serán estrictamente confidenciales y no podrán comunicarse o -- darse a conocer en forma nominativa e individual, -- salvo cuando se trate de juicios y procedimientos -- en que el Instituto fuere parte y en los casos --- previstos por la Ley.

CAPITULO II

De las Bases de Cotización y de las Cuotas.

Artículo 32. Para los efectos de esta Ley, el -- salario base de cotización se integra con los pa-- gos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gna -- tificaciones, percepciones, alimentación, habita-- ción, primas, comisiones, prestaciones en especie -- y cualquier otra cantidad o prestación que se en-- tregue al trabajador por sus servicios; no se toma -- rán en cuenta, dada su naturaleza, los siguientes -- conceptos:

a) Los instrumentos de trabajo, tales como herra -- mientas, ropa y otros similares;

b) El ahorro, cuando se integre por un depósito 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 proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;

e) Los premios por asistencia; y

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

Artículo 33. De acuerdo con el salario base de cotización que perciban los asegurados, quedarán comprendidos en alguno de los siguientes grupos:

SALARIO DIARIO

Grupo	Más de	Promedio	Hasta
K	\$	\$ 26.40	\$ 30.00
L	30.00	35.00	40.00
M	40.00	45.00	50.00
N	50.00	60.00	70.00
O	70.00	75.00	80.00
P	80.00	90.00	100.00

R	100.00	115.00	130.00
S	130.00	150.00	170.00
T	170.00	195.00	220.00
U	220.00	250.00	280.00
W	280.00	- . -	- . -

En el caso de sujetos no asalariados comprendidos en el artículo 12, la base de cotización se determinará en razón al ingreso promedio anual.

Artículo 34. En el caso de salarios de \$280.00 diarios en adelante, comprendidos en el grupo -- "W", se establece un límite superior equivalente a diez veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

Las modificaciones que se deriven del incremento del salario mínimo, surtirán efectos a partir del primer bimestre del año respectivo.

Artículo 35. Para determinar el grupo a que pertenece el asegurado y la forma como cotizará, se aplicarán las siguientes reglas:

I.- El bimestre será el período de pago de cuotas. El Instituto determinará anualmente el número de semanas que comprenda cada uno de los bimestres;

II.- Para fijar el salario diario en caso de -

que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados; y

III.- Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana, o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, el reglamento establecerá las bases y forma de cotización y las modalidades conforme a las cuales se otorgarán las prestaciones económicas.

Artículo 36. Para determinar el salario base de cotización, se estará a lo siguiente:

I.- Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador perciba regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;

II.- Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los in-

gresos totales percibidos durante el año calendario anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso se tomará el salario probable que le corresponda; u

III.- En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y elementos variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables.

Artículo 38. Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33%.

Artículo 39. En el caso de que el asegurado preste servicios a varios patrones se le clasificara, para el disfrute de prestaciones en dinero, en el gru

po correspondiente a la suma de los salarios percibidos en los distintos empleos. Los patrones cubrirán separadamente los aportes a que estén obligados con base en el salario que cada uno de ellos pague al asegurado.

Artículo 40. Cuando encontrándose el asegurado al servicio de un mismo patrón se modifique el salario estipulado, se estará a lo siguiente:

I.- En los casos previstos en la fracción I del artículo 36, el patrón estará obligado a presentar los avisos de modificación de salario dentro de un plazo máximo de cinco días, si la modificación ubica al trabajador en un grupo de cotización diferente a aquél dentro del cual se encuentre inscrito;

II.- En los casos previstos en la fracción II del artículo 36, los patrones estarán obligados a comunicar al Instituto, dentro del mes de enero siguiente, la modificación del salario promedio obtenido, cuando implique cambio de grupo de cotización del trabajador; y

III.- En los casos previstos en la fracción III del artículo 36, si se modifican los elementos fijos del salario y ello implica cambio del grupo-

dentro del cual el asegurado se encuentra cotizando, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que surta efectos dicha modificación. Si al concluir el año calendario respectivo, los elementos variables que integran el salario implican una modificación en el grupo de cotización del asegurado, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación dentro del mes de enero siguiente. El salario diario se determinará dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el año calendario anterior, entre el número de días de salario devengado y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario.

En todos los casos previstos en este artículo, si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicará al Instituto dentro de los treinta y cinco días siguientes a su otorgamiento.

Artículo 41. Los cambios de grupo de cotización derivados de las modificaciones de salario señaladas en el artículo anterior, surtirán efectos, tanto para la cotización como para las prestaciones en

dinero, a partir del siguiente bimestre a la fecha en que ocurrió el cambio, con excepción de las modificaciones bianuales al salario mínimo, las que surtirán efectos precisamente a partir del primer bimestre del año respectivo.

En el caso de los trabajadores inscritos en el grupo "W", el patrón estará obligado, a comunicar al Instituto cualquier cambio de salario, hasta el límite superior señalado en el artículo 34, dentro de los cinco días siguientes a dicha modificación.

Artículo 42. Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo.

Artículo 44. El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, podrá descontar las cuotas que a éstos corresponde cubrir. Cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

El patrón será depositario de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá enterarlas -

al Instituto en los términos señalados por esta --
Ley y sus reglamentos.

CAPITULO IV

LOS CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO PARA EFECTOS DE COTIZACION AL SEGURO SOCIAL.

1) CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO PARA EFECTOS DE COTIZACION AL SEGURO SOCIAL.

Al nacimiento de la Ley original del Seguro Social, expedida el 31 de Diciembre de 1942, señalaba que debía considerarse como salario el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios, el Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía que comprendían el salario, además de los pagos hechos por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que fuera entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria, esto sirvió de base para diversas argumentaciones al respecto, mismas que han sido resueltas recientemente con la expedición en el año de 1970 de una Nueva Ley Federal del Trabajo y en 1973 de una Nueva Ley del Seguro Social, cuyos conceptos y definiciones hemos de analizar brevemente. En efecto como hemos señalado con anterioridad el Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habita

ción, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador a cambio de su trabajo y en ese punto hemos de hacer notar que no todas las prestaciones descritas deben formar parte del salario para efectos de su cotización al Instituto Mexicano del Seguro Social, pues la pretensión de la Seguridad Social es formar parte de uno de los factores de equilibrio de la riqueza, cuestión que no se lograría plenamente en caso de que se gravase todos los ingresos del trabajador sin diferenciarlos unos de otros ni estableciendo casos especiales de prestaciones que se derivan indirectamente de la prestación del trabajo, sobre el particular la controversia existente ya había sido debidamente resuelta por la Ley Federal del Trabajo de 1970, en relación con la del Seguro Social reformada por decreto del 30 de diciembre de 1970, pues en su Artículo 18, se refería concretamente al texto laboral para definir el concepto de salario, y a su vez, aplicarlo al pago de cuotas, de tal manera, que sí se establecía con dichos ordenamientos la debida correlación entre la prestación-

que debe entregarse al Seguro Social y las diversas contraprestaciones que este otorga, pues de esta forma estas quedaban debidamente equilibradas.

Sin embargo este criterio es modificado por la reciente Ley del Seguro Social, misma que en su Artículo 32 señala lo siguiente: "...el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios..."

De lo analizado en el párrafo anterior se desprende que los diversos conceptos que integran el salario base de cotización son los siguientes:

A) PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA.

Siendo esta la base fundamental de las estimaciones procedentes, pues sobre dicho pago habrán de acumularse las restantes prestaciones y sobre esta base habrán de calcularse los diversos porcentajes que puedan ser añadidos al salario de los trabajadores como retribución por sus servicios.

En los casos en que el trabajador perciba única

mente el salario mínimo como cuota diaria, corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores. Cuando el patrón haga un pequeño aumento que sobrepase el salario mínimo, puede descontar al trabajador la cuota obrero hasta -- ese pequeño aumento; pero de ningún modo puede hacer algún descuento que disminuya al trabajador el salario mínimo en vigor.

La cuota diaria no puede ser menor al salario -- mínimo con excepción de la jornada reducida.

De acuerdo con la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, se presenta un problema grave, ya que permiten que los salarios mínimos sean generales o profesionales y esta división no la estipula el Artículo 42 de la Nueva Ley del Seguro Social, por lo tanto se desprende que abarca a los mínimos generales como a los profesionales.

B) LAS GRATIFICACIONES.

Debemos entender como gratificaciones todas aquellas recompensas pecunarias por servicios extraordinarios prestados por los empleados u obreros

Por lo que se refiere a la gratificación, de la lectura de los Artículos 84 y 86 de la Ley Federal

del Trabajo, se puede observar que el salario comprende las gratificaciones y todas las prestaciones que se le concedan al trabajador por sus servicios.

Es obligación del patrón pagar una vez al año la gratificación equivalente a 15 días por lo menos, - por tanto debe computarse para efectos de cotización.

Es pertinente aclarar, que por costumbre se confunde la gratificación anual con el término de ---- aguinaldo, debiendo asimilarse los dos conceptos en uno solo para evitar cualquier tipo de confusiones.

C) LAS PERCEPCIONES DIVERSAS.-

A continuación enumeraremos las Percepciones que se presentan con más frecuencia, siendo imposible -- señalarlas en su totalidad por la diversidad tan -- grande que existe, como ejemplo podemos analizar -- las siguientes:

a) Ayuda de Transporte.-Este tipo de percepción viene a formar parte del salario base de cotización, cuando la empresa otorga al trabajador una cantidad global para tal fin.

b) Ayuda de Renta.-Cuando este pactado o por costumbre que la empresa otorgue al trabajador cierta-

cantidad extra por motivo de ayuda de renta.

c) Ayuda para Deportes.-Forma parte, si es en dinero y periódica la entrega e individual a cada trabajador.

d) Bonificación al Salario. Esta bonificación se presenta por ejemplo, en los vendedores por el nivel de ventas alcanzado en un determinado tiempo de trabajo.

e) Comisiones.-Forman parte integrante del salario base de cotización sin importar el tipo de trabajo desarrollado, cuando se realicen los supuestos del artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo.

f) Compensaciones.- Al ser un ingreso normal de los trabajadores derivadas por su trabajo, sí se computarán formando parte de sueldo, para los efectos del pago de las cuotas del Seguro Social.

g) Incentivos.-Este tipo de percepción lo otorgan gran número de empresas a sus trabajadores, ya sea, en forma de un premio por la calidad de su trabajo, por la producción desarrollada en el mismo, por el número de horas sin sufrir ningún accidente dentro del tiempo de labores, etc, vienen a formar parte del salario cuando sean entregados con regularidad

ridad al trabajador.

h) Premios por Ideas y Sugerencias.-Cuando la em presa en forma periódica premia a sus trabajadores por el tipo de ideas y sugerencias que elaboren pa ra el mejoramiento del trabajo en general, deberán computarse parte integrante del salario para efecto de cuotas obrero-patronales.

i) Reemplazos en Puestos de Mayor Salario. Esta forma de percepción se observa cuando transitoriamente un trabajador pasa a ocupar el puesto de --- otro con mayor salario, ya sea por enfermedad, por vacaciones, por licencia, etc, formará parte del - salario.

j) Salario Doble por Días Festivos. Cuando el tra bajador preste sus servicios en días festivos, el patrón deberá pagarle el doble, además de su salario por el día festivo debiendose computar para -- efectos de cotización.

k) Viaticos.-Deberán formar parte del salario pa ra efectos de cotización, cuando estos no sean com probables o cuando se le entreguen al trabajador - en forma global.

D) LA ALIMENTACION Y LA HABITACION.-

Cuando estas se proporcionan en forma gratuita-- a los trabajadores, para tal efecto se estimará --- aumentado el salario en un veinticinco por ciento-- y en caso de recibir ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento. En el supuesto que - la alimentación no cubra los tres alimentos, sino - uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionarás el salario en un 8.33%.

E) LAS DESPENSAS.-

Cuando son proporcionadas gratuitamente y con regularidad al trabajador, forman parte del salario para efectos de cotización.

F) LAS PRIMAS DIVERSAS.-

Establecidas en la Ley en beneficio de los trabajadores, tales como las siguientes:

a) Bonificaciones por antigüedad.- Cuando esta se otorga al trabajador en forma periódica por el tiempo prestado al patrón, este pactada o sea por costumbre, la entrega de cierta cantidad de dinero por determinado lapso de tiempo, deberá considerarse parte integrante del salario para efectos de cotización, con la salvedad de que esta presta

ción , en los términos del artículo 162 de Ley Federal del Trabajo no forma parte del salario, fórman parte cuando su percepción es periódica y existe la obligación del patrón bien sea por costumbre o por contrato.

b) Salario Adicional en caso de no disfrutar de vacaciones.-Forma parte del salario, pues se trata simplemente de una prima, en virtud de que el Artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo no permite -- compensación de las vacaciones no disfrutadas.

c) Sobresueldo por mayor número de hijos.- Se -- trata de una prima que sí integra el salario, cuando existe la obligación del patrón por costumbre o por contrato.

G) AGUINALDO.-

Equivalente en los términos del Artículo 87 de -- la Ley Federal del Trabajo, con el importe de 15 -- días de salario cuando menos; por lo que se refiere a los trabajadores que no han cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado. Esta prestación forma parte del salario del trabajador, para todos los efectos legales.

H) EL AHORRO.-

a) Cuando el fondo de ahorro se integre mediante aportaciones periódicas y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad contribuida por el trabajador, dichas cantidades no incrementarán el salario base de cotización, y

b) Cuando las cantidades que unilateralmente aporte el patrón o cuando concorra con las de los trabajadores, si ellas están destinadas a fines de carácter social o sindical

I) LOS PAGOS POR TIEMPO EXTRAORDINARIO.-

Quando este tipo de servicios este pactado en forma de tiempo fijo, se deberá computar como parte del salario. Por lo que se refiere a las horas extras laboradas por los trabajadores, debe entenderse como el que realizan los trabajadores después de sus labores normales, cuando este se realiza en forma constante durante algún tiempo determinado no debiendo interesar al Instituto Mexicano del Seguro Social si este rebasa o no los límites que al respecto señala el Artículo 123 Constitucional, pues en su caso, se limitaría a cobrar la correspondiente prima por los riesgos que cubre al trabajador

cuando acrecienta las horas en que esta expuesto -- a riesgos de trabajo, maxime que dentro de este --- tiempo extraordinario el trabajador se encuentra -- expuesto a mayores accidentes de trabajo, toda vez que su eficiencia disminuye y su cansancio aumenta, por tal motivo deberán analizarse dos elementos en la prestación de las horas extras que presten los - trabajadores y estos son: a) La Periodicidad, esto es, el carácter continuo de la prestación de las horas - extras; y b) La Regularidad en el desempeño de las mismas.

J) LAS VACACIONES, LOS PAGOS OTORGADOS CON MOTIVO - DE LABORAR EN DIAS DE DESCANSO ASI COMO EN DIAS - FESTIVOS A LOS TRABAJADORES.

De acuerdo con los Artículo 76 al 81 de la Ley-- Federal del Trabajo, los trabajadores que tengan -- más de un año de servicios, tienen derecho a un --- período anual de vacaciones que aumenta hasta cierto punto con los años de servicio. Ahora bien, este derecho de los trabajadores a que le sean pagados-- los días correspondientes a un periodo de vacacio-- nes, es un derecho que obtienen por la prestación-- normal de sus servicios, precisamente por su cali-- dad de trabajadores como retribución a sus servi---

cios. Y como el artículo 84 de la misma ley señala que el salario incluye cualquier percepción entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria, es claro que el pago de vacaciones si forma parte del salario y debe ser tomado en consideración para el pago de cuotas obrero patronales. Por otra parte, si el trabajador disfruta de vacaciones, si le es pagado un periodo por tal concepto mediante la estipulación contractual de que tiene derecho a una parte proporcional de ellas, aunque no haya cumplido el año de servicios y aunque sean eventuales, es claro que se está frente a la misma situación que antes se examinó, pues la ley contiene sólo el mínimo de las prestaciones debidas a los trabajadores, mínimo que puede obviamente ser mejorado en los contratos de trabajo.

K) CUALQUIER OTRA CANTIDAD O PRESTACIONES EN ESPECIAL QUE SE ENTREGUEN AL TRABAJADOR POR SUS SERVICIOS.-

A continuación señalaremos alguno de los conceptos que podrían ser considerados dentro del inciso mencionado con anterioridad, como pueden ser por ejemplo: a) Compensaciones por alto costo de la vi-

da, éstas deben ser tomadas como partes integrantes del salario para efectos de cotización, toda-
vez que los trabajadores la reciben como un aumen-
to a su salario diario en virtud del alto costo de
la vida; b) Productos que labora la empresa, quan-
do este tipo de prestación se le otorga al traba-
jador en forma gratuita, deberá considerarse parte
integrante del salario; c) Propinas, en la genera-
lidad de los servicios, independientemente de la--
obligación del patrón de retribuir tales servicios,
los usuarios de los mismos para el mejor recuerdo-
de éstos, acostumbran donar u obsequiar al trabaja-
dor una cantidad de dinero que generalmente se es-
tima por un 10% o más. Tal es el objeto de la propi-
na. En Europa, en la cuenta de consumisión se in-
cluye y entre nosotros se entrega directamente al
trabajador en toda clase de servicios. La propina
debe formar parte integrante del salario para ----
efectos de cotización, pero surge el problema para
el Instituto Mexicano del Seguro Social, de la for-
ma de cómo poder controlar, calcular y determinar-
el monto que recibe el trabajador de las mismas y-
la repercusión que puedan tener en el salario dia-

rio, y d) Honorarios, los honorarios deberán acumularse a la cuota diaria si son trabajadores los que los perciben.

2) CONCEPTOS QUE NO INTEGRAN EL SALARIO PARA EFECTOS DE COTIZACION AL SEGURO SOCIAL.-

De una manera enunciativa el Artículo 32 de la Ley del Seguro Social señala los casos de las prestaciones que no deben formar parte del salario para efectos de cotización al Seguro Social, que son los siguientes:

A) LOS INSTRUMENTOS DE TRABAJO, TALES COMO HERRAMIENTAS, ROPA Y OTROS SIMILARES.-

El patrón no podrá exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufran, esto es de acuerdo al Artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo.

B) EL AHORRO.-

Cuando se integre por un depósito 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.-

No forman parte del salario para efectos de las cuotas patronales, el 5% que las empresas están obligadas a contribuir en materia de casa-habitación, con este Instituto. Diversas prestaciones que otorgan las empresas, son valuadas actuarialmente por el INFONAVIT, las cuales también tienen la misma naturaleza que las cuotas arriba citadas, porque las prestaciones se complementan en el porcentaje del 5%.

Hay que hacer la distinción, que el pago de una gratificación no equivale al pago de la participación de utilidades, pues son dos conceptos diversos e independientes entre sí, ya que la gratificación, como su nombre lo indica, es una prestación concedida graciosamente por el patrón, en tanto que el reparto de utilidades de una empresa existe la obligación de hacerlo con imperativo tanto de la Constitución como de la Ley Federal del Trabajo.

D) LA ALIMENTACION Y LA HABITACION CUANDO NO SE PROPORCIONEN GRATUITAMENTE AL TRABAJADOR, ASI COMO LAS DESPENSAS.

Por lo que respecta a las despensas, en muchas empresas son subsidiarias por el patrón, en estos casos no deben computarse para los efectos de las cuotas obrero-patronales.

E) LOS PREMIOS POR ASISTENCIA.-

Exclusivamente los que se originen por la asistencia del trabajador al centro de trabajo, más no aquellos que se deriven de la eficiencia en el trabajo.

F) LOS PAGOS POR TIEMPO EXTRAORDINARIO.-

Los pagos hechos al trabajador por restar sus servicios al patrón fuera de la jornada normal de trabajo, no deberán formar parte integrante del salario base de cotización, con excepción, de cuando esté pactado en el contrato colectivo o en el contrato individual en forma de tiempo fijo.

G) OTRAS DE LAS PRESTACIONES QUE NO DEBEN TENERSE EN CUENTA PARA LA INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION SON:

a) Bonificación al salario, cuando se le otorgue al trabajador en especie,

b) Complemento de subsidio por incapacidad que paga la empresa, el salario base de cotización no se incrementa, ya que sólo llega con esta presta--

ción a su nivel ordinario.

c) Gastos de Previsión Social, como pueden ser los siguientes: subsidio por maternidad, subsidio por ~~enfermedad~~, gastos de entierro, ayuda para -- gastos de matrimonio, artículos escolares, becas, primas por mutualidades o seguros de vida, etc.

d) Gastos de Transporte en vehículos de la empresa o alquilados para este objeto, toda vez que al igual que los viaticos son un gasto estrictamente de la empresa,

e) Premiso por puntualidad,

f) Prima de Antigüedad, cuando se otorga por -- una sólo vez durante la relación de trabajo, no se deberá computar como parte integrante del salario,

g) Premios por Antigüedad, cuando se otorga por una sólo vez durante la relación de trabajo, no se deberá computar como parte integrante del salario,

h) Subsidios para completar comida.- Se presenta en las empresas que tienen comedor, pero que no lo maneja directamente la empresa, sino simplemente alquila las instalaciones y le otorga al trabajador vales por cierta cantidad para la compra de los alimentos, no se deberá tomar como parte inte

grante del salario.

i) Subsidios por incapacidades devengadas en el tiempo que el trabajador sale de vacaciones, no forman parte de su salario durante ese período, toda vez que la empresa debe cubrirles íntegramente sus salarios independientemente del importe de tales subsidios,

j) Viaticos, en virtud de no ser gastos estrictamente del trabajador sino de la empresa, siempre y cuando estos sean comprobables.

CAPITULO V.

DIVERSOS CRITERIOS ADOPTADOS.

1) CRITERIO DEL I.M.S.S.

El H. Consejo Técnico ha sostenido determinados criterios en relación a los conceptos que incrementan el salario base de cotización, en virtud de -- las múltiples inconformidades planteadas ante el - Instituto Mexicano del Seguro Social por la clase-patronal, principalmente, adoptando los criterios-siguientes:

a) Gratificación anual.- Si forma parte del salario, Fábrica de "Aceites la Central", S.A.-Acuerdo del H. Consejo Técnico No. 40963 de lo. de octubre de 1956.

1.- Se confirma el acuerdo emitido por la Caja-Regional de Guadalajara, y contenido en Oficio --- 7-11500, de 16 de junio de 1954, por el cual determina que forman parte del salario de los trabajadores de la "Fábrica de Aceites la Central", S.A., las gratificaciones que dichos trabajadores perciben - anualmente a partir del año de 1950.

b) Alimentación Gratuita otorgada al trabajador. Si forma parte del salario. Acuerdo del H. Consejo Técnico No. 5537, 12 de abril de 1950.

1.- El aumento a que alude el Artículo 21 (38 -

de la Nueva Ley del Seguro Social) de la Ley del Seguro Social debe entenderse referido al caso de trabajadores que reciben los tres alimentos; por lo que de percibirse por aquellos tan solo uno de éstos, el aumento debe quedar reducido al 8.33%.

c) Compensaciones por Alto Costo de la Vida o de Emergencia.

Si forma parte del salario.-Acuerdo del H. Consejo Técnico No. 84 de 27 de octubre de 1943.

1.-El artículo 17 de la Ley del Seguro Social (artículos 28, 29 y 30 de la Nueva Ley del Seguro Social), previene que para los efectos de tal ordenamiento se ~~considera~~ salario el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios, es decir, forma parte del salario cualquier percepción que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria, cosa que en tal compensación de emergencia sucede, ya que la elevación se realiza en razón y proporción a los emolumentos devengados, por el obrero.

d) Horas extras.-

Se modifica el acuerdo número 7107 tomado por el Consejo Técnico el 20 de diciembre de 1950 y se

aprueba el dictamen emitido por el Departamento--
Jurídico en su Oficio No. 8573 del 24 de julio de--
1972 relativo a que los ingresos obtenidos por los
trabajadores por concepto de horas extras, no son--
motivo ni gravamen para fines del Seguro Social.--
Acuerdo del H. Consejo Técnico No. 13 004 agosto -
20 de 1952.

Se devuelve el proyecto de resolución de incon-
formidad interpuesta por Envases de Hoja de Lata, S.
A., a fin de que se formule nuevo dictamen sin in-
cluir las horas extras, de acuerdo con las copias--
de los fallos del Tribunal Fiscal de la Federación
y de la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Jus-
ticia de la Nación que se remiten a la Oficina de--
Inconformidades y que se relacionan con el cobro -
de cuotas por horas extras que no deben incluirse--
en el salario, pues se considera que éstas solo --
que sean constantes e incrementen el salario se --
tomarán en cuenta para cobrar cuotas, porque preci-
samente el concepto de horas extraordinarias no es
salario normal del trabajador. Acuerdo del H. Con-
sejo Técnico 90040, Septiembre 11 de 1961.

Se devuelve el proyecto de resolución de incon-

formidad interpuesta por la empresa Panteón de Dolores, S.A., para efectos de comprobación sobre las percepciones por concepto de horas extras; en la inteligencia de que si las que se están computando a los trabajadores son permanentes y continuas el dictamen queda aprobado en sus términos, debiendo modificarse consecuentemente en caso contrario, es decir, si las horas extras trabajadas no tienen el carácter indicado. Acuerdo del H. Consejo Técnico No. 105 895 del 12 de noviembre de 1962.

e) Fondo de ahorro voluntario. Forma parte del salario Acuerdos del H. Consejo Técnico Nos. 73906 de 4 de abril de 1960 y 185083 de 27 de marzo de 1966. A contrario sensu. El fondo de ahorro de carácter obligatorio, no forma parte del salario cuando se establece con carácter obligatorio Acuerdos Nos. 73906 de 4 de abril de 1960 y 185083 de 27 de marzo de 1966.

Por lo que se refiere a los pagos por tiempo extraordinario y al ahorro el H. Consejo Técnico en su sesión celebrada el día 17 de octubre de 1973 dictó el acuerdo No. 389 746, con el propósito de aclarar y facilitar a los patronos la correcta --

aplicación del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social, en relación a los casos en que deberán o no--
adicionarse al salario para efectos de cotización:

1.- Respecto al inciso b) de dicho artículo, se-
estará a las siguientes reglas:

- 1.- Cuando el fondo de ahorro se integre mediante
aportaciones periodicas y la correspondiente-
al patrón sea igual o inferior a la cantidad-
contribuida por el trabajador, dichas cantida-
des no incrementaran el salario base de coti-
zación.
 - 2.- Si la contribución patronal al fondo de aho--
rros es mayor que la del trabajador, el sala-
rio base de cotización se incrementará única-
mente en la cantidad que exceda a la aportada
por el trabajador.
 - 3.- No se integrarán al salario para efectos de -
cotización al Seguro Social, las cantidades -
que unilateralmente aporta el patrón o cuando
concurra con las de los trabajadores, si ----
ellas están destinadas a fines de carácter so
cial o sindical.
-

11.- En relación al inciso f) se seguirán las normas siguientes:

- 1.- Los pagos por tiempo extraordinario se integrarán al salario base de cotización, cuando en el contrato colectivo o individual de trabajo o sus reformas, se pacte expresamente - que dicho tiempo extraordinario se laborará en forma de tiempo fijo.
- 2.- También se integrarán al salario base de cotización los pagos por tiempo extraordinario, cuando se trate de empresas que laboran jornadas continuadas y cuyos trabajadores, en consecuencia, prestan en tiempo extraordinario-- servicios de naturaleza constante, aún cuando para ello se utilice un sistema de rotación - de personal.

f) Asimismo, el H. Consejo Técnico ha determinado como criterio, que para efectos de la Ley del Seguro Social la participación de utilidades no incrementa el salario. Acuerdo No. 242005 de 31 de marzo de 1969.

g) Por lo que se refiere al salario mínimo, el H. Consejo Técnico en su Acuerdo No. 61275, del 12-

de enero de 1959 estableció: el patrón no puede hacer descuentos que lo disminuyan.

Artículo 42 de la Ley del Seguro Social, aplíquense las fracciones VI y VII del Artículo 123 Constitucional, en lo referente a esta última fracción, que dice: "El salario mínimo queda exceptuado de embargo, compensación o descuentos".

II.- Esta disposición constitucional se encuentra en el párrafo segundo del Artículo 15 del Reglamento de Pago de Cuotas, que dice: "El patrón no puede hacer descuentos por cantidades que disminuyen el salario mínimo".

III.- Cuando el patrón haga un pequeño aumento que sobrepase el salario mínimo, puede descontar al trabajador la cuota obrera hasta ese pequeño aumento; pero "de ningún modo puede hacer algún descuento que disminuya al trabajador el salario mínimo en vigor". (11)

2) CRITERIO DEL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACION.

I.- El Tribunal Fiscal de la Federación ha adoptado diversos criterios en relación con los conceptos que se deben de tomar como parte integrante del salario para efectos de cotización al Seguro -

II.- Nueva Ley del Seguro Social, Javier Moreno Padilla, Editorial Trillas, Pág. 161, México, D. F., 1973.

Social, a continuación nombraremos algunos que merecen comentario especial, en virtud del gran número de controversias que han suscitado, a saber:

a) Gratificación Anual.- Si forma parte del salario. Expedientes 636/68 y 2796/64.

Gratificaciones anuales. Forman parte del salario, para efectos de cotizaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 32. Los artículos 86 de la Ley Federal del Trabajo (Artículos 84 y 86 de la nueva Ley Federal del Trabajo) y 18 de la Ley del Seguro Social - (32 de la nueva Ley del Seguro Social) establecen que forman parte del salario las prestaciones que obtenga el trabajador a cambio de su labro ordinaria; teniendo en cuenta esos preceptos, debe concluirse que las gratificaciones que se entregan periódicamente a los trabajadores, sin tener el carácter de ingresos eventuales son ventajas económicas que forman parte del salario.

Resolución de 5 de septiembre de 1969. Juicio 127/69/2796/69. Año 1969 Trimestre 3o. Página 184 (12)

b) Gratificaciones.-Atendiendo a lo dispuesto por la Cuarta Sala, cabe decir que si las gratifica

12.- Nueva Ley del Seguro Social, Javier Moreno Padilla, Editorial Trillas, Pág. 186, 1a. Edición, México, D.F. 1973.

ciones son entregadas con toda regularidad a los -- trabajadores, son un ingreso normal para ellos y de ben computarse como una parte de sueldo, para los efectos del pago de las cuotas del Seguro Social. Expediente No. 4564/956.- La Central, S.A., contra Consejo Técnico del Seguro Social y otras autoridades.- 13 de febrero de 1959.

c) Alimentos. Si forma parte del salario. Juicio 9053/61, 4 de julio de 1963.

d) Gastos de Transporte. En términos del Artfculos 86 de la Ley Federal del Trabajo (artículo 84 y 86 de la nueva Ley) si forman parte del salario, -- Juicio 4237/64, 25 de agosto de 1965.

e) Honorarios. Si forman parte del salario si -- son trabajadores los que los perciben, ejemplo: los veterinarios del hipodromo de Tijuana que ocurren -- una sola vez a la semana al trabajo, así lo resol-- vió el Tribunal Fiscal en el año de 1969 correspon-- diente al 3er. trimestre.

f) Trabajadores con jornada reducida.-Las cotiza-- ciones deben tomar como base el salario legal que -- deba percibirse por las horas laboradas.

Artículo 35, Fracción III. No serán admitidas --

las cuotas calculadas sobre un salario inferior al mínimo legal para efectos del pago de estas al I.M.S.S. a menos que se esté en alguna de las tres excepciones que señala el Artículo 14 del Reglamento para el Pago de Cuotas y Contribuciones del Régimen del Seguro Social, siendo una de éstas las que establecen que los trabajadores que legalmente perciban salarios inferiores al mínimo cubrirán sus cuotas conforme a la cantidad de numerario que perciban. En consecuencia, si los trabajadores en la especie laboran una jornada reducida, las cotizaciones al Seguro Social deben hacerse con base a la percepción que aquéllos obtengan.

Resolución de 30 de septiembre de 1968. Juicio 4027/68, Año 1968, Trimestre 3o. Página 416 (13)

II.- A continuación estableceremos criterios de importancia por lo que hace a las partes que no deben tomarse en cuenta para la integración del salario base de cotización.

a) Ayuda para la alimentación. No constituye un aumento de salario para efectos de cuotas obrero - patronales.

Artículo 32. Si la actora vende boletos para --

13.-Nueva Ley del Seguro Social, Javier Moreno Padilla, Editorial Trillas, Pág. 183, 1a. Edición, México, D.F. 1973.

que sus trabajadores puedan adquirir la comida en un restaurante, a un precio más económico, no significa que estén recibiendo la alimentación por parte de la empresa como lo prevee el Artículo 21 de la Ley del Seguro Social (38 de la nueva Ley), en virtud de que este artículo solo se refiere al porcentaje de aumento que reciben los trabajadores en su salario, en el caso de que el patrón les proporcione los tres alimentos del día.

Resolución del 30 de octubre de 1970. Juicio 39/70/4984/68 Año 1970 Trimestre 4o. Página 33 (14)

b) Horas Extras.-Su percepción no incrementa el salario para efectos de cuotas obrero patronales.

Artículo 32, inciso f). El concepto de salario, para efectos de cotización al Instituto Mexicano del Seguro Social, se integra exclusivamente por la retribución total que recibe un trabajador a cambio de su labor ordinaria. Tal es el alcance que debe darse al Artículo 18 de la Ley del Seguro Social (32 de la nueva Ley), cuyo contenido no puede divorciarse del que informa a los Artículos 84,85 y 86 de la Ley Federal del Trabajo (82, 84, 85 y 86 de la nueva Ley) que definen el salario; si la sala

14.-Nueva Ley del Seguro Social, Javier Moreno Padilla, Editorial Trillas, Pág. 191, 1a. Edición -- México, 1973.

sentenciadora recurrió a los conceptos que distinguen la jornada ordinaria y extraordinaria, en las fracciones I y IX del artículo 123, infiriendo que para esos efectos debe atenderse al concepto normal de salario y no a la categoría o calidad de ingreso extraordinario, la conclusión resulta congruente -- con el caso a debate, dado que en el Artículo 123 - constitucional en ninguna de sus fracciones, ni la Ley del Seguro Social en ninguno de sus numerales, - indica que, para efectos de cotización obrero patronal, deben tomarse en consideración, además del salario ordinario devengado durante la jornada normal, otras prestaciones provenientes de trabajos extraordinarios.

Resolución de 25 de marzo de 1969. Juicio -----
128/68/1373/67 Año 1969 Trimestre I. Página 278 --
(15)

c) Fondo de ahorro destinado a ropa de trabajo.- No forma parte del salario para efectos de cuotas - obrero patronales Artículo 32, inciso b). Cuando se estipule en el contrato colectivo de trabajo de una empresa que sus trabajadores percibirán un 5% de - sus salarios semanarios por concepto de fondo de --

15.- Nueva Ley del Seguro Social, Javier Moreno Padilla, Editorial Trillas, Páginas 184 y 185.

ahorro, primordialmente para la adquisición de suropa de trabajo, siempre que los mismos contribuyan a un porcentaje similar para iguales fines, y que la empresa es la depositaria del fondo, el cual no puede ser retirado por los trabajadores, se concluye que la prestación otorgada por el patrón en ningún momento forma parte del salario, ya que no se concede a cambio del trabajo desempeñado, sino como un incentivo para fomentar el ahorro por parte del trabajador y para el objeto antes indicado.

Resolución de 23 de noviembre de 1971. Juicio 165/71/344/70. Año 1971, Trimestre 4o. Página 50 - (16)

d) Premios de puntualidad y asistencia. No incrementan el salario para efectos del Seguro Social.

Las prestaciones que se otorgan a los trabajadores por concepto de premios de puntualidad y asistencia no son retribuciones por servicio ordinario prestado, ni tienen relación con la eficiencia, calidad, cantidad e importancia del servicio que presta cada trabajador; los pagos de dichos incentivos se cubren en función exclusivamente del interés que demuestre el propio operario premiado con

el sólo hecho de asistir siempre a sus labores y -- presentarse puntualmente; se concluye así, que estas prestaciones no incrementan el salario para efectos del cobro de las cuotas obrero patronales. Resolución del 6 de abril de 1972. Juicio 196/70/11 46/70, Año 1972, Trimestre 2o., Página 42 (17)

III.- En seguida señalaremos algunas tesis importantes del Pleno y Salas del Tribunal Fiscal de la Federación publicadas en el período de enero de --- 1960 a junio de 1970.

a) Tesis del Pleno.-

Gratificación Anual. Siendo una prestación inherente al sueldo, debe tomarse en cuenta para calcular la cuota adicional, debiendo formar parte del salario para efectos de cotizaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Año 1969, Trimestre 3o., Página 184 (18)

Grupo de cotización por aumento de salario mínimo, cambio de.

Surte efectos a partir del bimestre inmediato -- siguiente a la fecha en que ocurra la variación.

Año 1968, Trimestre 4o. Página 54 (19)

Salario mínimo, modificación del. Para efectos -

17.-Nueva Ley del Seguro Social, Javier Moreno Padilla, Editorial Trillas, Página 196.

18.-Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, Sexto número extraordinario, Pág 61, México, D.F. 1972.

19.-Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, Sexto número extraordinario, Pág 61, México, D.F. 1972.

de cuotas obrero patronales, surte efecto a partir del bimestre inmediato siguiente.

Año 1965, Página 76 (20)

Horas extras, ingreso por. No incrementa el salario para efecto de cuotas obrero patronales.

Año 1969, Trimestre 1o., Página 278

Horas extras. Su percepción no debe incrementar el salario para efectos de cotización de cuotas obrero patronales del Seguro Social.

Año 1968, Trimestre 4o., Página 164 (21)

Salario. No se incrementa con la percepción de horas extras para efectos de cotización de cuotas obrero patronales del Seguro Social.

Año 1969, Trimestre 3o., Página 103 (22)

b) Tesis de las Salas.-

Alimentación de trabajadores, ayuda para la. No constituye incremento de salario, para efectos del pago de cuotas obrero patronales.

Año 1969, Trimestre 4o., Página 267 (23)

-
- 20.- Revista del Tribunal Fiscal de la Federación,-- Sexto número extraordinario, Pág. 141, México, D.F. 1972.
 - 21.- Revista del Tribunal Fiscal de la Federación,-- Sexto número extraordinario, Pág. 64, México, D.F. 1972.
 - 22.- Revista del Tribunal Fiscal de la Federación,-- Sexto número extraordinario, Pág. 141, México, D.F. 1972.
 - 23.- Revista del Tribunal Fiscal de la Federación,-- Sexto número extraordinario, Pág. 184, México, D.F. 1972.

Cuotas obrero patronales al I.M.S.S., su consideración. La gratificación anual se incluye en el salario para efectos del pago de éstas.

Año 1968, Trimestre 1o., Página 386 (24)

Cuotas obrero patronales entregadas al Seguro Social Deben tomarse en cuenta las gratificaciones.

Año 1968, Trimestre 3o., Página 349.

Base de cotización, salario. Inclusión de gastos de transporte.

Año 1965, Página 316. (26)

Cotizaciones de trabajadores con jornada reducida. - Deben tomar como base el salario legal percibido por las horas laboradas.

Año 1968, Trimestre 3o., Página 416 (27)

Alimentación de Trabajadores, ayuda para la. No constituye incremento de salario, para efectos del pago de cuotas obrero patronales.

Año 1969, Trimestre 4o., Página 267 (28)

-
- 24.-Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, Sex to número extraordinario, Pág. 241, México, D.F. 1972
 - 25.-Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, Sex to número extraordinario, Pág. 242, México, D.F. 1972
 - 26.-Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, Sex to número extraordinario, Pág. 200, México, D.F. 1972
 - 27.-Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, Sex to número extraordinario, Pág. 238, México, D.F. 1972.
 - 28.-Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, Sex to número extraordinario, Pág. 184, México, D.F. 1972.

Horas extras, ingresos percibidos por. No forman parte del salario para efectos de cuotas obrero patronales.

Año 1968, Trimestre I., Página 370 (29)

Jornada laboral. El tiempo extraordinario de trabajo no la aumenta.

Año 1968. Trimestre I., Página 369 (30).

3) CRITERIO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.

La Suprema Corte de Justicia ha señalado los --- criterios siguientes:

a) Los gastos de transporte forman parte del salario en términos del Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo (84 y 86 de la nueva Ley).

b) Los premios de productividad, forman parte -- del salario, así lo resolvió en el amparo directo-- 5979/62, del 14 de agosto de 1964, Compañía Industrial de Orizaba, S.A.

c) Las despensas familiares si forman parte del salario.-Amparos directos: 8268/61, 1814/62, 5162/62 y 8566/61, I.M.S.S.

d) Las compensaciones por alto costo de la vida-- forman parte del salario.-Amparo Directo: 9148/64 --

29.-Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, Sexto número extraordinario, Pág. 310, México, D.F. 1972

30.-Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, Sexto número extraordinario, Pág. 361, México, D.F. 1972.

del 8 de julio de 1968.- Francisco Aguirre Villa y Goags vs. I.M.S.S.

e) La gratificación anual o aguinaldo si forma parte del salario.-Amparo Directo: 8474/62 del 20 de octubre de 1964.

f) Comisionistas.-Seguro Social. Comisionistas que son trabajadores según la nueva Ley Federal del Trabajo.

Artículo 12, Fracción I. La naturaleza laboral de los comisionistas, por estar así definida en la nueva Ley Federal del Trabajo, constituye una cuestión de Derecho que no admite pruebas; el carácter de comisionistas sufrió un cambio radical, en virtud de que en la anterior Ley Federal del Trabajo, los comisionistas mercantiles no eran sujetos laborales; en cambio, la nueva Ley Federal del Trabajo los asimilo a la rama laboral y, efectivamente, el Artículo 285 de ese nuevo ordenamiento considera a los comisionistas como trabajadores, en todos los casos excepto cuando no ejecuten personalmente el trabajo o que solamente intervengan en operaciones aisladas, lo que así se deduce de su texto, que es como sigue: "Los agentes de comercio, de seguros, -

los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que --- únicamente intervengan en operaciones aisladas".

Ampara Directo DA-140/72. Lance, S.A. 13 de junio de 1972. Unanimidad de votos. Ponente: magistrado- Abelardo Vázquez Cruz.

Informe del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1972. Sección Tribunales -- Colegiados, pág 64 (31)

g) Las horas extraordinarias de trabajo, el criterio adoptado por la Suprema Corte de Justicia es el siguiente:

Artículo 32, inciso f). Del texto de la fracción XI, apartado A, del artículo 92 de la Ley Federal del Trabajo no se deriva que tales preceptos den al pago de las horas extras la categoría de salario, pues dichos preceptos solo establecen una base para cuantificar su monto.

Revisión Fiscal 33/59. Halliburton de México, S. A. de C.V., Fallado el 19 de noviembre de 1969. --

Mayoría de 4 votos en contra del emitido por el --
Ministro Rivera Pérez Campos. Ponente: Ministro Fe-
lipe Tena Ramírez. Secretario: Lic. Felipe López -
Contreras.

Informe del Presidente de la Suprema Corte de -
la Justicia de la Nación, 1968. 2a. Sala pag. 132-
(32)

Retribución por horas extras.-Amparo directo --
7238/61 Anselmo Martínez García de 17 de junio de
1964.-No forman parte del salario ordinario.

h) Por lo que se refiere a los viaticos la Su-
prema Corte de Justicia de la Nación determinó en
el amparo directo 924/64 Manuel Vega Pérez de ----
Llergo, 21 de agosto de 1964, que no formaban par-
te del salario.

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

Como se desprende de la lectura del capítulo -- primero del presente estudio, la Seguridad Social-- nace en Alemania, con Bismarck como precursor.

La Seguridad Social en México es fruto de la -- Revolución Mexicana y en cierto modo la culmina--- ción de una Revolución Social. Actualmente ninguna persona puede dudar que la Seguridad Social expresada en México a través del Instituto Mexicano del Seguro Social tiene gran importancia para la vida-- económica e institucional del país.

Nuestra institución representa uno de los mayo-- res logros del Derecho Social, cuyos fines, preten-- den el bienestar integral de la comunidad por me-- dio de un reparto más equitativo de la riqueza.

Es necesario señalar también que tanto por sus-- fines como por sus antecedentes el Instituto Mexi-- cano del Seguro Social se dirige primordialmente a las clases desposeídas, a aquéllas que únicamente-- cuenta con su salario para su subsistencia y la de sus familias, y por tanto, en este único ingreso -- será necesario encontrar la prestación a cambio de la cual, la Institución habrá de proporcionar los-- servicios y beneficios establecidos por la Ley del

Seguro Social.

La esclavitud, la servidumbre y el artesanado -- son los primeros sistemas de salarios del pasado, -- con los cuales el sistema moderno del sistema de -- salarios puede compararse, dependiendo de las relaciones en que el trabajador se encuentra respecto de la propiedad económica, es decir, de su situación de propietario o no propietario, o de que él mismo sea visto como propiedad del amo.

El concepto de salario como hemos analizado en el capítulo segundo de éste trabajo, es la remuneración, dinero, estipendio, paga, moneda que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, -- teniendo como fin satisfacer las necesidades alimenticias, culturales, y de placer del trabajador y de su familia.

Salario mínimo como lo establece la Constitución Mexicana, es aquél que se considera suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

El salario se podrá estipular libremente entre trabajador y patrón, pero en ningún caso podrá ser menor que el de acuerdo con las prescripciones de la Ley Federal del Trabajo se fije como mínimo.

Para la Ley Federal del Trabajo el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrono al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato a favor del trabajador.

El salario es el nervio motor del contrato y asimismo es el origen de todas las prestaciones en Dinero que perciben los asegurados y sus derechohabientes. Se determina claramente que tanto para el pago de las cuotas, como para el reconocimiento de Derechos y el otorgamiento de las prestaciones en dinero, el salario es la base de cotización. Debiendo el trabajador estar conciente del salario en que se encuentra cotizando, toda vez que cuando se presente el siniestro las prestaciones serán de acuerdo con el salario cotizado y no con el salario real.

Por lo que hace al capítulo IV del presente trabajo, se concluye que para efectos de cotización al Seguro Social se deben considerar como partes integrantes del salario base de cotización los conceptos enmarcados en el Artículo 32 de la Ley del Seguro Social, a saber: Los pagos hechos en efectivo -- por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, -- prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus -- servicios; asimismo, como lo señalamos en el capítulo antes mencionado, de una manera enunciativa el artículo 32 señala los conceptos que no deben incrementar el salario para efectos de cotización:

1.- Los instrumentos de trabajo, tales como las -- herramientas ropa y otros similares;

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

3.- Las aportaciones al Instituto del Fondo Na-- cional de la Vivienda para los trabajadores y las -- participaciones en las utilidades de las empresas;

4.- La alimentación y la habitación, cuando no se proporcione gratuitamente al trabajador, así como las despensas;

5.- Los premios por asistencia; y

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

En el año de 1970 existía la debida correlación entre la prestación que debe entregarse al Seguro Social y las diversas contraprestaciones que este otorga, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo del mismo año en relación con la del Seguro Social reformada por decreto del 30 de diciembre de 1970, pues en su Artículo 18 se refería concretamente al texto laboral para definir el concepto de salario y a su vez aplicarlo al pago de cuotas. De lo analizado observamos que hay una gran variedad de prestaciones que se le otorgan al trabajador, pero no todas incrementan el salario para efectos del Seguro Social, toda vez que debían de entregarse al trabajador en forma periódica para que sean tomadas en consideración.

De lo visto en el capítulo V de este estudio, ob

servamos que el concepto por tiempo extraordinario ha originado cantidad de discrepancias respecto si debe o no, formar parte del salario base de cotización, al respecto el H. Consejo Técnico emitió el siguiente criterio:

1o.- Los pagos por tiempo extraordinario se integran al salario base de cotización, cuando en el contrato colectivo o individual de trabajo o sus reformas, se pacte expresamente que dicho tiempo extraordinario se laborará en forma de tiempo fijo; y

2o.- También se integran al salario base de cotización los pagos por tiempo extraordinario, cuando se trate de empresas que laboran jornadas continuadas y cuyos trabajadores, en consecuencia, prestan en tiempo extraordinario servicios de naturaleza constante, aún cuando para ello se utilice un sistema de rotación de personal.

El Tribunal Fiscal de la Federación y la Suprema Corte de Justicia de la Nación han sostenido el criterio de que los pagos por jornada extraordinaria no deben incrementar el salario base de cotización.

El H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social todavía no ha determinado en forma de

finitiva lo que debe considerarse como tiempo fijo, pero en su caso consideramos que este debe entenderse como el que realizan los trabajadores después de sus labores normales cuando este se realiza en forma constante durante algun tiempo determinado no debiendo interesar al Instituto si este rebasa o no los límites que al respecto señala el Artículo 123 de la Constitución, pues en su caso se limitaría a cobrar la correspondiente prima por los riesgos que cubre cuando el trabajador acrecienta las horas en que esta expuesto a riesgos laborales máxime que dentro de este tiempo extraordinario el trabajador se encuentra expuesto a mayores accidentes de trabajo pues su eficiencia disminuye y su cansancio aumenta.

Se desprende que tanto el H. Consejo Técnico, el Tribunal Fiscal de la Federación y la Suprema Corte de Justicia, han unido sus criterios en lo relativo a la gratificación anual o aguinaldo, las gratificaciones, despensas, los gastos de transporte, compensaciones, la alimentación gratuita, en el sentido de que deben incrementar el salario base de

cotización.

Asimismo, han determinado que los premios por -- puntualidad y asistencia, no incrementan el salario para efecto del Seguro Social, en virtud de que no son retribuciones por servicio ordinario prestado, ni tienen relación con la eficiencia, calidad, cantidad e importancia del servicio que presta cada -- trabajador.

Concluyendo podemos decir que a los trabajadores con jornada reducida, se les debe tomar como base el salario legal que deban percibir por horas laboradas; no serán admitidas las cuotas calculadas según salario inferior al mínimo legal, a excepción -- de los trabajadores con jornada reducida, debiendo ser las cotizaciones al Seguro Social con base a la percepción que aquellos obtengan.

" Bibliografía "

Nuevo Derecho del Trabajo, Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S.A., México 1970.

El Nuevo Artículo 123, Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F. 1971

Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, -- Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 12a. Edición -- 1970, Tomo I.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, 1a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F. 1972.

Manual de Derecho Obrero, J. de Jesús Castorena, -- 5a. Edición, México, D.F., 1971.

La Participación en las Utilidades y el Salario en México, Alberto Bremauntz.

Salario, Maurice Dobb, Fondo de Cultura Económica, 2a. Edición,

Tesis Mexicanas de Seguridad Social, Dr. Ignacio -- Morones Prieto, Centro de Documentación del I.M.S.S México, D.F., 1970.

Tesis, el Contrato Colectivo Obligatorio ante la -- Doctrina y la Ley, Enrique Rendis Pérez.

Salarios Mínimos que regiran en los años 1972 y --
1973, Edición del I.M.S.S. para divulgación entre-
sus asegurados, México,D.F., 1972.

Revista del Tribunal Fiscal de la Federación,sexto
número extraordinario, México,D.F. 1972.

Boletín de Información Jurídica, I.M.S.S. Año 1, -
No. 1, Mayo-Junio, México,D.F. 1973

Boletín de Información Jurídica, I.M.S.S. Año 1, -
No. 2, Julio-Agosto, México,D.F.1973.

Boletín de Información Jurídica,I.M.S.S. Año 1, --
No. 3,Septiembre-October,México,D.F. 1973.

Boletín de Información Jurídica,I.M.S.S.,Año 1, --
No. 4, Noviembre-Diciembre, México,D.F. 1973.

Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada,Al-
berto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera,Edito-
rial Porrúa,S.A. 58a. edición, México,D.F. 1968.

Nueva Ley Federal del Trabajo, Alberto Trueba Urb-
na y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa,S.A. -
1a. edición, México,D.F. 1970.

Leyes Reglamentos e Instructivos,Editorial del I.M.
S.S., México,D.F., 1969.

Ley del Seguro Social, Editorial del I.M.S.S.,Méxi-
co,D.F., 1972.

Ley del Seguro Social, Editorial del I.M.S.S., México, D.F., 1973.

Nueva Ley del Seguro Social, Javier Moreno Padilla Editorial Trillas, 1a. edición, México, D.F. 1973.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, 49a. Edición, México, D.F., - 1972.