



*Universidad Nacional Autónoma  
de México*

**FACULTAD DE DERECHO**

**LOS DERECHOS LABORALES A LA LUZ DE LA  
TEORIA INTEGRAL**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A:  
JOSEFINA AVILES CERON**

**MEXICO, D. F.**

**1977**



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.

Con cariño y admiración

a mis padres:

Sr. Enrique Avilés Díaz

Sra. Antonia Cerón de Avilés.

Al Sr. Lic. Pedro Rosas Meza

Con agradecimiento por su orientación  
para la realización de este trabajo.

A mis maestros

Con respeto y gratitud  
por sus enseñanzas.

LOS DERECHOS LABORALES A LA LUZ  
DE LA TEORIA INTEGRAL.

	Pág.
INTRODUCCION.	1
CAPITULO I.- SALARIO.	3
a).- Concepto.	3
b).- El Salario Mínimo.	16
c).- Normas Protectoras y Tutela res de la Ley Federal del - Trabajo.	28
CAPITULO II.- DIAS DE DESCANSO.	42
a).- El Descanso Semanal.	42
b).- Descanso Obligatorio en la Jornada Continua.	46
c).- Prima Adicional por Laborar en Días de Descanso Domini- cal.	48
CAPITULO III.- VACACIONES.	55
a).- Prima por Vacaciones.	59
CAPITULO IV.- PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES.	65
a).- Participación de los Traba- jadores en las Utilidades - de las Empresas.	67
CAPITULO V.- DERECHO AL AGUINALDO.	93
CAPITULO VI.- NUEVOS DERECHOS LABORALES.	98
1.- Derecho Habitacional.	98
2.- Derecho de Preferencia y As- censo.	113

Pág.

3.- Derecho de Antigüedad. 123

4.- Derecho de Invención. 128

CONCLUSIONES. 134

## INTRODUCCION

Al iniciar este trabajo intitulado "Los Derechos Laborales a la Luz de la Teoría Integral", comprendí la gran responsabilidad que había contraído en el momento en que el Maestro Alberto Trueba Urbina me autorizó; - pues los derechos laborales son infinitos, en virtud de que los problemas del trabajador en México son tan variados y diferentes entre sí, que no obstante los tipificados en la Ley Federal del Trabajo, surgen a diario en distintas formas, rebasando los derechos de la clase trabajadora.

Por lo antes expuesto, consideré de mayor importancia apoyar dichos derechos con la teoría integral, - sin olvidar que el fondo y la base de dicha teoría, tiene a ser el principio del nuevo derecho en México, que es sin lugar a dudas el derecho social con el cual se pretende terminar la injusticia y la suma explotación que sufre esta clase marginada; porque entre más producen, más pobres son.

## CAPITULO I

### SALARIO

- a).- Concepto.
- b).- El Salario Míximo.
- c).- Normas Protectoras y Tutelares de la Ley Federal del Trabajo.

## CAPITULO I

## SALARIO

## a).- Concepto.

La palabra salario proviene de la voz latina *Salarium*, que a su vez se deriva de *sal*. En épocas pasadas daban como pago a los sirvientes, una cantidad fija de *sal*.

En la antigüedad se designó con un sinnúmero indefinido de términos a la retribución obtenida por el trabajador. Casares consideró que constituían la misma familia lingüística los vocablos: "Haber, dieta, sobresueldo, sobrepaga, semana, quincena, mensualidad, mesada, niaga, acostamiento, comisión, situado, situación, anata, quitación, sabido, alafa, vendaje, hechuras, regalfas, travasías, obvención, subvención, viático, ayuda de costa, asesoría, corretaje, gajes, percance, provecho, merced y mayoralía.

Sin embargo existen otros vocablos que se encuentran más apegados a lo que realmente significa la retribución al trabajador como son: sueldo, soldada, estipendio, emolumentos, derechos, honorarios, jornal, remuneración, paga, haberes y gratificaciones.

El vocablo sueldo tiene su origen en el antiguo francés "*soulde*" que actualmente es "*sou*" y que significa soldado y soldada. Se ha considerado que este vocablo tiene su origen en sueldo, antigua moneda que se le pagaba a los soldados. Barcia define sueldo como "la cantidad que el estado paga a sus empleados". Expresa además que estipendio es "la cantidad estipulada de an-

temano por un trabajo cualquiera". Emolumento es "lo - que aumenta nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes. Derechos son "pagas especiales determinadas - por arancel, por disposiciones legales en vigencia". - Honorarios lo considera como "el salario distinguido, - honroso, que se da a los profesionales académicos por - sus trabajos particulares". (1)

La Academia Española y Escriche definen al salario como "el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados, por razón de su empleo, servicio o trabajo". En la Doctrina laboral salario es "la retribución del trabajador, lo que el hombre percibe por su trabajo." Gide considera que el salario "lo integra toda renta, - provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo". Henry George manifiesta que salario "es - la retribución dada a la persona por su trabajo manual, o bien la parte del producto obtenido por el trabajo".- Colotti y Feito, consideran que es "la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea - aquella total o parcialmente, en metálico o en especie". En el Decreto-Ley del derecho argentino se considera - que sueldo o salario "es toda remuneración de servicios, dinero, especies, alimentos o usos de habitación". (2)

La Ley española en el Contrato de Trabajo manifiesta que "se considerará salario la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras, no solo lo que reciba en metálico o en especie como retribución directa o inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, así como la obtenida por uso de casa o habitación, agua, luz, manutención y conceptos semejantes siempre que se obtenga por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado.

En México se adoptó el vocablo salario y se le ha definido como el patrimonio del trabajador, concepto que no es aceptado por el Maestro Mario de la Cueva, quien afirma que:

"El verdadero patrimonio del trabajador es su energía de trabajo", misma que desarrolla para un patrón, siendo necesario por esto, la remuneración que propiamente satisfaga sus necesidades y las de su familia. Este principio fué plasmado en la Declaración de los Derechos del Hombre, en la Constitución de 1857 en el párrafo inicial del artículo 5o. que dice: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento", principio que fue considerado en la Constitución de Querétaro hablando de "Salario Remunerador". (3)

Fué ardua la labor para establecer el concepto del salario, ya que implicaba una justa retribución que satisficiera las necesidades humanas, por lo que la Comisión en sus artículos 82 y 84 establece un concepto nuevo, en que el salario "Es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos 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", estas disposiciones se apartan de la Ley de 1931 en la que se establece en su artículo 84 que "El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo", además se excluye "su labor ordinaria" (4) establecida en el artículo 85 de la misma Ley, considerando que se debe remunerar la totalidad del trabajo.

Los representantes de los empresarios y la Conca

min no aceptaron la propuesta de la Comisión y argumentaron que el concepto del salario tenía que dividirse - en dos; en primera se le consideraba como "La retribución que el patrono debe pagar en efectivo al trabajador a cambio de su trabajo ordinario; y en segunda, que el salario se complementa: "Además del pago en efectivo podrán pactarse como complemento del salario las gratificaciones....", argumentaron que esas percepciones complementarias "se tomarían en consideración para el pago de las indemnizaciones", fundamentando su postura en la fracción X del artículo 123 Constitucional.<sup>(5)</sup> Esta posición no tenía el propósito de mejorar las condiciones de los trabajadores, sino por el contrario quería imponer conceptos que en la Ley de 1931 se rechazaron, por lo que la Comisión hace denotar ante la Cámara de Diputados, el falseamiento que hacían al fundamentar su propuesta en la fracción X, ya que no tenía ninguna relación y solo se ocupaba de prohibir el Truck-System y la tienda de raya.

En 1928 la Secretaría de Gobernación, presentó ante una Convención obrero patronal, un proyecto al Código Federal del Trabajo, el cual definía en su artículo 88, el salario como "la retribución pecuniaria que debe pagar el patrono al trabajador por los servicios prestados".

El proyecto Portes Gil define el salario como: "la retribución pecuniaria que debe pagar el patrono al trabajador por virtud del contrato de trabajo",<sup>(6)</sup> al igual que el anterior proyecto, no incluía las prestaciones en especie, por lo que fueron rechazados.

La Secretaría de Industria formuló uno nuevo, y en su artículo 91 define que: "Salario es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por virtud

del contrato de trabajo", esta definición excluye de su concepto "retribución pecuniaria". El Congreso de la Unión estudia el proyecto de la Secretaría de Industria y manifiesta que en el salario se incluyen "tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria", nuevamente vuelve a fundamentar su tesis en la fracción X del artículo 123 ya mencionado.

La Comisión manifiesta que la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia firme establece: "de los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma 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 en favor del trabajador".

La propuesta de la Comisión tiene una influencia favorable y de gran trascendencia, pues consideran que: "Por ser el salario una retribución unitaria e inescindible, la determinación del salario diario deberá hacerse siempre tomando en cuenta el conjunto de las prestaciones y dividiendo su importe entre el número de días que corresponda".

La otra argumentación que presentaban los empresarios al proyecto de la nueva Ley, era el de "reducir el concepto de salario a la retribución que se debe pagar al trabajador por su trabajo ordinario", concepto que se precisaba en la Ley de 1931 artículo 86, en el cual se limitaba el concepto de salario en la retribución "a cambio de su labor ordinaria", (7) por lo que la Comisión estudiando profundamente esta situación, argu-

mentó que si el salario está considerado como la retribución por el trabajo ordinario, se preguntaban cuál era la retribución por el trabajo extraordinario, por lo que si no era salario, no sería posible que se impusieran los beneficios que se desprenden de las normas defensoras y los privilegios del salario.

El Maestro Mario de la Cueva, opina que el trabajo ordinario y el extraordinario no se refiere a una categoría de trabajo, sino que únicamente se refiere al tiempo en que se desarrolla el trabajo.

Después de los estudios profundos, la Comisión confirmó la concepción unitaria del salario, definiéndola como "la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo".

En su texto el Maestro Mario de la Cueva nos expresa su concepto y dice: "El Salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".<sup>(8)</sup>

El criterio del legislador en cuanto a la definición del salario, se encuentra plasmado en el artículo 82 de la Nueva Ley Federal del Trabajo y dice: "El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".<sup>(9)</sup>

El salario es la forma idónea de remunerar el servicio desempeñado por el trabajador y la fijación del mismo es muy importante porque atiende aspectos materialmente sociales, ya que constituye el sustento de la familia.

En el artículo 83, nos especifica las diversas formas de fijar el salario, atendiendo al trabajo efectuado y dice: "El salario puede fijarse por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra forma.

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

En el artículo 84 se expresa que "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".(10)

En el caso del artículo anterior se considera como complemento del salario, las prestaciones que se mencionan, debido a que la remuneración o salario mínimo fijado, no corresponde al trabajo desempeñado.

En la fijación del salario, generalmente se hace por unidad de tiempo y excepcionalmente por unidad de obra.

El artículo 85 expresa que el salario debe remunerar y nunca podrá ser menor al que fijen como mínimo. Lo que determinará el importe del salario será la calidad y cantidad del trabajo que realice el trabajador.

En el salario pagado por unidad de obra, se deberá considerar que es un trabajo normal, que corresponde a una jornada de ocho horas, teniendo como retribución el monto del salario mínimo por lo menos.

Existe el principio de "a igual trabajo, igual salario", este principio lo establecieron diversas legislaciones, y se ha considerado que no es operante, en virtud de que si observamos el rendimiento económico que obtiene un trabajador en un país mas avanzado y el de otro en condiciones inferiores, en ambos casos realizan las mismas prestaciones y la retribución es completamente diferente.

Nuestra legislación establece el principio en su artículo 86 y dice: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". (11)

Los plazos para el pago del salario.- En el artículo 123, fracción XXVII, inciso c), establece que serán nulas las estipulaciones que fijen un plazo mayor de una semana para percibir el jornal.

Este principio forma parte de la defensa del salario y la Ley de 1970 lo fija en el artículo 88 y expresa que: "Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores". (12)

## COMENTARIOS AL INCISO "A"

Definir el salario no es tan fácil como parece a simple vista, por tratarse de uno de los derechos individuales más importantes.

Para el trabajador el salario significa ingreso, - y para el patrón significa costo. Una definición debe abarcar ambos aspectos aun cuando no debe limitarse a la remuneración monetaria, pues existen otras prestaciones en bienes o servicios que forman parte del mismo.

Si un trabajador recibe participación de utilidades o bonificaciones de producción, la remuneración proveniente de esta fuente debe ser considerada como parte de su salario, puesto que no la recibe en virtud de ninguna inversión de capital en el negocio.

El período por cuyo transcurso se paga a los trabajadores pone límite al pago considerado como salario. - Si a un trabajador se le paga mensualmente, está considerado como un empleado a sueldo, y si se le paga por hora, por día o a destajo o a tarifa por pieza, se considera como asalariado.

Los salarios tienen como fin retribuir la fuerza de trabajo de los obreros, pero debido al mecanismo moderno, a la división del trabajo, a la transferencia de destreza, etc., día a día ya no se han fijado de acuerdo con las leyes de la oferta y la demanda, sino que en la actualidad se establece en convenios bilaterales y en muchas ocasiones llegan a ser obligatorios por la fuerza que le confiere el Estado.

La retribución que recibe el trabajador, tiene varias denominaciones, pues se habla de salario, jornal, -

suelo, comisión, participación, etc., la mayoría de las legislaciones han aceptado el término "salario", y en la mayoría de los casos se adopta para las retribuciones que reciben los trabajadores cuando se toma en cuenta la unidad mes.

La denominación de salario, es más común para manifestar la retribución del trabajador, las dos formas adoptadas son: la unidad de tiempo, que viene a ser el salario por día, y la unidad de obra o salario a destajo, en el que se fija un precio a determinada unidad y por cada unidad que realice el obrero se agrega a su cuenta que percibe durante el día.

Cuando el patrón fija la unidad de tiempo, ya tiene calculado lo que el trabajador puede producir en ocho horas y cuando menos debe pagarle el mínimo que esté en vigor, en la fijación del salario por unidad de obra o a destajo que el trabajador debe realizar, debe pagarle el mínimo fijado en la región correspondiente y si el producto obtenido es inferior al mínimo, lo cual sucede a todos los trabajadores, es indudable que se encuentra mal calculado el tiempo en que tienen que realizar determinado número de obras y esto perjudica considerablemente al trabajador, por tal motivo en ocasiones pagan más al trabajador, sin dejar por esto de explotar a los trabajadores.

Podemos enunciar que el salario es un pago que recibe el obrero de su patrón, a título de retribución, recompensa o participación por su trabajo o por la fuerza de trabajo que ha prestado a la actividad de producción en que fuera empleado. Es el precio del trabajo vendido según los economistas clásicos. Es la expresión monetaria o precio de la fuerza de trabajo en el concepto marxista. Es la retribución debida al trabaja

dor u operario por el empresario o patrono, en razón de su participación activa en el proceso productivo, en el sentido católico. Y para nuestra Ley es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, dentro de esta retribución no se encuentra el simple pago en efectivo, por lo que la Ley atinadamente en su artículo 84 señala que el salario está integrado con las gratificaciones, comisiones, primas, percepciones, habilitación, prestaciones en especie (y menciona además para asegurar al trabajador) o alguna otra cantidad o prestación otorgada al trabajador por su trabajo.

Existen polémicas para determinar si los viáticos y las propinas forman parte del salario, o es una remuneración accesoria en ambos casos la cantidad percibida debe considerarse independiente del salario que recibe el trabajador, debido a que en tratándose de pago de viáticos, solo entregan al trabajador la cantidad necesaria para que cubra sus gastos, misma que en muchas ocasiones es insuficiente teniendo que aportar determinada cantidad de su salario. En cuanto a las propinas, en México se ha implantado en determinados restaurantes el sistema anglosajón, que consiste en gravar un 10% a la cuenta total que el cliente debe pagar, en estos casos el trabajador recibe una participación de esta propina por parte del patrón y se considera como parte de su salario, generalmente este sistema no se aplica ya que en la mayoría de los restaurantes la propina es opcional, por lo que no se considera como parte del salario.

Los salarios tienen principalmente dos funciones económicas, como ingresos sirven para distribuir la mayor parte del producto de la industria entre los miembros de la economía, como costo incluyen en las proporciones en las cuales los recursos de la economía se dis

tribuyen en las diferentes ramas de la producción.

Los cambios en los beneficios de los distintos elementos de la producción afectan las proporciones en que se utilizan estos factores en las diferentes industrias. El salario recibido por un trabajador o grupo de trabajadores en una industria particular ayuda a determinar en qué proporción se distribuye la mano de obra en esa industria. Puesto que constituye al mismo tiempo un elemento en el costo de producción y por lo mismo determina la cantidad de trabajadores que se utilizarán, el monto de capital, etc.

En la práctica no existe una tarifa de salarios única para todos los trabajadores de una fábrica o industria determinada, sino una variedad de salarios para las diferentes categorías de trabajadores.

Es necesario pagar a los trabajadores de diferentes especialidades con diferentes salarios, puesto que si a todos los trabajadores de una industria se les pagara la misma tarifa, no habría un incentivo suficiente para que los obreros se especializaran.

Además algunas industrias reconocen diferencias en la eficiencia y rendimiento de los trabajadores y pagan tarifas a destajo o por piezas o bonificaciones por producción. Hay una relación importante entre esas diferencias en las tarifas o salarios y el nivel de la eficiencia en toda industria.

Si debe elevarse la productividad al máximo, las relaciones entre los salarios de los diferentes grupos de trabajadores deben de ser de tal naturaleza que estimulen la eficiencia y atraigan a cada ocupación y grado de especialidad la cantidad de trabajadores exigida -

por la organización más eficiente del proceso de producción.

Si no se satisface esta condición, la productividad será más baja y los costos de producción más altos. Si la productividad en cualquier industria no es solamente más baja de la que debería ser, sino que es relativamente más baja que en otras industrias, el precio de su producto será más alto, las ventajas y el rendimiento serán menores y la demanda de la industria tanto de mano de obra como de los otros elementos de la producción, será menor de lo que sería si la productividad fuera mayor. La exactitud con que se ajusta la estructura de los salarios a la demanda y oferta de la mano de obra puede tener efectos permanentes, tanto en la retribución de los trabajadores y otros factores de la producción como en la cantidad de esos factores que la industria podrá asegurarse en su competencia con las demás industrias.

Tomando en cuenta que los sueldos y salarios tienen una doble función económica, ya que por una parte constituyen el ingreso de los obreros y empleados que les proporciona el poder de compra necesario para satisfacer sus necesidades y que por la otra forma parte del costo de producción,

El sector que percibe ingresos fijos es el más numeroso y a la vez el que proporcionalmente tiene una menor participación en el ingreso generado y el que constituye junto con el sector agrícola el mercado de los artículos de producción nacional.

### b).- El Salario Mínimo.

El salario es una retribución al esfuerzo desarrollado por los trabajadores, mismo que no llega a ser proporcional a la jornada realizada. El análisis de la situación económica del salario es muy importante porque debe satisfacer las necesidades indispensables de la familia del obrero, por lo que el Maestro Trueba Urbina considera que el salario mínimo, es la base para subvenir esas necesidades.

La implantación de los salarios mínimos ha provocado en el mundo una serie de polémicas y diferencias, tanto en el campo social como en el político, ya que por una parte, el trabajador lucha por obtener una mejor remuneración por su jornada, y el Estado interviene fijando y protegiendo el salario mínimo de los obreros, de acuerdo a las necesidades de los mismos, por lo que el Maestro Trueba Urbina manifiesta en su texto el pensamiento de Guillermo Cabanellas quien expresa que "con el salario mínimo se inicia el intervencionismo en materia de salario y sus consecuencias han sido posteriormente no la fijación de ese mínimo sino la determinación del salario oficial y del salario político".... (13)

Las principales menciones que encontramos respecto a la fijación del salario mínimo corresponden al año de 1894 en Nueva Zelanda, posteriormente en 1896 el Estado Australiano de Victoria fijó su salario mínimo.

En México el primer antecedente se estableció en el Decreto dictado por el Comandante Militar Eulalio Gutiérrez, en el Estado de San Luis Potosí, el 15 de septiembre de 1914, fijando un salario mínimo general, y un salario mayor para los trabajadores mineros.

Además se reglamentó que el pago fuera con moneda de circulación legal, semanalmente y sin ninguna deducción, prohibiéndose las tiendas de raya y considerando los salarios como inembargables.

Otro Decreto fue establecido por el General Fidel Avila, el 9 de enero de 1915 en el Estado de Chihuahua, fijando un salario mínimo para el trabajador mayor de 18 años, y otro salario para el menor de edad, en este decreto no incluyeron a los domésticos, aprendices y menores, prohibiéndole a los patronos retener el salario y substituir la moneda.

El 9 de abril de 1915, el General Obregón dictó en Celaya un decreto, en el que habla de un salario mínimo en numerario y un aumento en las prestaciones accesorias al salario, incluyéndose a los domésticos, este decreto estuvo vigente en los Estados de Guanajuato, Hidalgo, Michoacán y Querétaro, fue confirmado posteriormente por Don Venustiano Carranza el 26 de abril de 1915. (14)

En la legislación Australiana y Neozelandesa, desde el siglo pasado se avocaron a la resolución de los problemas de salario, considerando dos resoluciones "Arbitraje Obligatorio y Consejos de Salario", solucionando los problemas entre los factores de la producción y fijando los salarios mínimos, consideraron su situación vital, económica, y el costo de vida, por lo que se observa la intervención directa del Estado, evitando las huelgas y los paros.

El Salario Mínimo se instituyó en nuestro derecho en la Constitución de 1917 como una garantía social de los trabajadores, estableciéndose los postulados que garantizan al individuo y a la sociedad, surgiendo así

las fracciones VI y IX del artículo 123: la fracción VI determina a "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 orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. - Los salarios mínimos profesionales se aplicarán 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 sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales". (15)

En esta fracción se determina específicamente la institución del salario mínimo vital que abarca a toda clase de trabajadores, oficios y profesiones, observando la condición de cada región, para subvenir a las necesidades comunes del obrero.

La Constitución de 1917 no adopta el salario mínimo industrial o profesional, porque se contrapone con otras disposiciones del mismo artículo, por lo cual, a la lucha de clases le corresponde "fijar el salario mí-

nimo profesional en los contratos colectivos", siendo - la huelga un derecho indispensable que va a regular los factores de la producción, relacionando los derechos - del trabajo con los del capital. (16)

La Fracción IX.- Se analizará en otro capítulo.

La reglamentación del salario mínimo se estableció en la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, en su artículo 85 que dice: "El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor - que el que, de acuerdo con las prescripciones de esta - Ley, se fije como mínimo" (17); quedando a cargo del Estado por medio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el controlar la remuneración vital de los trabajadores, correspondiéndoles a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de cada Estado y a la del Distrito Federal, el fijar el salario mínimo, toda vez que como manifiesta el Maestro Trueba Urbina, las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, no han cumplido con sus funciones.

El Salario Mínimo es una garantía social que se encuentra sujeta a la Ley de la Oferta y la Demanda, y a las arbitrariedades de los patronos que no cumplen con las disposiciones legales, por lo que no resulta efectivo para los trabajadores independientes, en tanto que, los trabajadores sindicalizados están más protegidos por los contratos colectivos en los que se les concede un sueldo superior al mínimo, lo mismo sucede con el salario mínimo industrial que se encuentra protegido por los Contratos Colectivos y los contratos ley, y aún así con todas las disposiciones legales y sociales existentes, la fijación del salario mínimo no tiene una base sólida, por lo que frecuentemente hay polémicas al respecto.

El salario mínimo profesional atendió además a la diversidad de ramas del comercio e industria, precisándose en el artículo 96 de la citada Ley que: "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".

Los salarios mínimos serán fijados por las Comisiones Regionales, que estarán integradas por un representante del gobierno, de los patronos y los trabajadores, siendo sometido para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de los Salarios.

En el artículo 95 se establece que "Las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional fijará los Salarios Mínimos Profesionales cuando no exista algún otro procedimiento legal para su fijación, ni existan contratos colectivos dentro de la zona respectiva, aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios y la importancia de éstos los amerite".  
(19)

El Maestro Trueba Urbina, en su texto expresa el contenido de un documento estudio, que fué manifestado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, quien consideró que el salario mínimo general, ya que su constitución es en función de satisfacer las necesidades comunes del hogar y el de establecer un salario equitativo, para proteger a los trabajadores que prestan sus servicios a domicilio y a los que trabajan en el servicio de restaurantes de segunda o tercera categoría que no perciben un salario equitativo al trabajo desempeñado, también establece que en el salario mínimo profesional se debe tener un concepto amplio ya que fijará atendiendo las diferentes "ramas de la industria y del co—

mercio o trabajos especiales".

La Carta Francesa del Trabajo manifiesta que - los salarios profesionales complementan el salario mínimo vital, y es el Estado quien por medio de la "Comisión Nacional de Salarios" fija, atendiendo a las condiciones, los salarios profesionales.

La Ley de 23 de diciembre de 1946 ha determinado que esa fijación las realicen también las convenciones colectivas de trabajo, ya que de acuerdo con los tratadistas franceses André Rouart y Paul Durant, los obreros en forma colectiva y organizada, ya sea en forma pacífica o mediante las huelgas, logra obtener mejor salario. (20)

De la iniciativa de reforma al artículo 123 de la Constitución de fecha 26 de diciembre de 1961, se sugirió un tratamiento especial a los salarios mínimos porque tienen un carácter propio, hicieron un estudio a fondo y se dieron cuenta que la fijación de los salarios mínimos por municipios es insuficiente y carece de fundamentos y que la división de los Estados de la Federación en municipios, no tiene fundamentos legales para haberse efectuado, por lo que no puede considerarse como base y fijar razonablemente los salarios mínimos, por lo que reglamentaron el salario mínimo general en función de zonas económicas, e incluyeron en la Ley el salario mínimo profesional, formándose el 20 de noviembre de 1962 la fracción VI del artículo 123 de nuestra Carta Magna. Desde la creación de la Comisión Nacional que fijó por primera vez en el año de 1963 el salario mínimo, y las Comisiones Regionales de los salarios mínimos, son los organismos encargados de dar a conocer cada bienio la fijación de los salarios mínimos, y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es

tá facultada para aplicar y vigilar el cumplimiento de los mismos. (21)

### Comentarios al Inciso "b"

En la actualidad una de las principales preocupaciones en México, es la fijación de los salarios mínimos para los trabajadores, lo cual suscita un gran número de problemas sobre todo en el ramo de la agricultura.

La legislación sobre salarios mínimos ha progresado de un modo notable, especialmente en los Estados - en los que prevalecen condiciones que hacen necesaria - la reglamentación de los salarios.

Desde 1934, se ha implantado el sistema del salario mínimo, incorporándose ese principio en la Ley Federal del Trabajo. Como resultado de la marcada tendencia hacia la inflación ha habido aumentos sucesivos en los salarios mínimos, con el objeto de prevenir la disminución del valor adquisitivo de los salarios antes vigentes, sin embargo estos aumentos sucesivos no han logrado compensar los aumentos en el costo de la vida.

Los reajustes del salario respecto de los índices del costo de la vida hicieron necesario que se implantara un control de precios, lo cual vino a poner de relieve el problema de los salarios-precios, y se trató de estabilizar los precios para prevenir el alza indebida de los artículos de consumo, mediante la concesión - en caso necesario de subsidios destinados a compensar - el alza inevitable del costo de la producción.

Es indudable que para ser adecuada la política -

En el año de 1928 se organizó la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual tuvo como finalidad el estudiar y determinar el salario mínimo; cada integrante participó activamente exponiendo sus sistemas y puntos de vista para fijar una tasa mínima de los salarios para los trabajadores industrializados, en concreto para los que no están sujetos a contrato colectivo o tienen un salario paupérrimo.

Posteriormente en Bogotá en el año de 1948 se vuelve a reiterar este principio en la Carta Internacional Americana de garantías sociales, señalando el derecho del trabajador a percibir el salario mínimo que es determinado por el Estado y los trabajadores, atendiendo a una serie de situaciones como son; las necesidades comunes del hogar, el tipo de trabajo desarrollado, el lugar de trabajo, el encarecimiento de los productos necesarios, y la forma en que remuneran las empresas.

Estas determinaciones internacionales revelan claramente la importancia del artículo 123 de la Constitución, en el que se refleja el principio social enunciado en las diferentes Conferencias Internacionales realizadas al respecto.

En la reforma constitucional se establece oficialmente, el salario mínimo profesional en algunas especialidades de la industria y del comercio. Los salarios mínimos generales atendieron a las necesidades comunes de la familia en todos sus aspectos. Este concepto se establece en la Ley Federal del Trabajo de 1970 - en el artículo 92 que dice: "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". (18)

de salarios debe ser de carácter amplio, y tener en cuenta otros factores económicos además del de los salarios, debiendo tener la suficiente flexibilidad para adoptarse a los cambios que las circunstancias aconsejen.

Es deber tanto del gobierno, como de los obreros y patronos, intentar llegar a un acuerdo respecto a ciertos objetivos fundamentales en el problema de los salarios, para lo cual se requiere tener en cuenta:

a).- La estabilización de precios como objetivo inmediato. Con ello no se intenta evitar variaciones temporales del nivel de precios aún en el caso de que fueran tendientes al alza; dichas corrientes pueden actuar como diques en períodos de intensa presión pro-aumento de salarios y son al mismo tiempo, el medio más fácil de permitir ciertas modificaciones en la naturaleza de la producción o de cambios en las condiciones del comercio internacional. Sin embargo, deben estar limitadas por la consideración de las que sea razonable y no imponer cargas excesivas a ciertos sectores de la economía cuyos ingresos se computan solo en términos monetarios.

El objetivo principal es lograr que no lleguen a ser excesivas o que queden fuera de toda intervención, pero tampoco deben ser tan corrientes que se pueda especular con ellas sobre el peligro de una inflación inmediata.

2).- El aumento del nivel general de salarios proporcional al del nivel general de productividad. Es necesario obtener datos aproximados que permitan establecer en qué tanto por ciento al año ha aumentado la productividad.

Al mismo tiempo es necesario procurar que el aumento en los salarios sea, en general, semejante en magnitud al aumento en la producción. La incertidumbre al valorar los aumentos a corto plazo en el campo de la producción y su reparto entre las diversas industrias - podría llevarnos a la conclusión de que un aumento cuantioso de los salarios puede ser la causa de un aumento en la productividad.

Si los precios se elevan considerablemente como consecuencia de un aumento de los salarios nominales - que excede al de la productividad, es necesario considerar la posibilidad de una disminución temporal del coeficiente de aumento de los salarios hasta que al de la productividad haya alcanzado su nivel.

Como consecuencia se desprende que, en la producción en que aumenten los salarios nominales, aumentará paralelamente el volumen de producción. Si se relaciona el nivel general de salarios con la producción en esta forma, se puede concentrar todo el interés de nuestro estudio en el hecho de que el medio más eficaz para aumentar los salarios efectivos resultaría el de acrecentar la producción; ello proporciona la oportunidad de que los trabajadores compartan con otros sectores económicos, en forma equitativa dicho aumento de producción.

Por ejemplo, si en un año la producción aumenta en un 2%, el ingreso efectivo nacional habrá aumentado también en un 2%, lo que permitirá el aumento de los salarios efectivos y de los demás ingresos, en la misma proporción. En tal forma quedaría inalterable la distribución de ingresos entre los perceptores de salarios y los que no tengan este carácter, aun cuando puede haber modificaciones dentro de cada uno de estos sectores.

3).- Acción para garantizar a los trabajadores - el disfrute de una parte equitativa del producto de la industria. Los aumentos en el nivel general de los salarios en metálico, considerablemente superior al aumento de la productividad se verá anulado por la inflación y no supondrá aumentos permanentes en los ingresos reales de los trabajadores.

En cuanto se deje de ejercer control sobre precios, rentas y tipo de intereses, tales aumentos de salarios se traducirán a su vez en aumentos de precios - que habrán de soportar los mismos trabajadores. Ahora bien si este hecho es comprendido por los trabajadores, no considerarán oportuno pedir un aumento de salarios, - a menos de que estén convencidos de que otros grupos no se beneficiarán a su costa. Por eso es esencial la cooperación de todos los sectores, en una política que exija restricciones y un sentido de responsabilidad en lo que se refiere a reclamaciones de ingresos más elevados.

La cooperación de los trabajadores al establecimiento de una política de salarios destinada a mantener la estabilidad de los precios, debe verse estimulada - por medio de una mejora de las prestaciones sociales - que reciben los trabajadores, pues ellas constituyen un elemento cada vez más importante en relación con los ingresos reales totales de los trabajadores y ofrecen menos peligro de inflación que los aumentos de salarios - en numerario que excedan del aumento de la productividad.

Es también necesaria la cooperación de los otros sectores de la economía, especialmente de los fabricantes, comerciantes y productores de materias primas para lograr la estabilización de los productos. Serán convenientes ciertos cambios en los precios relativos siem--

pre que no aumente el nivel general de los precios; por ejemplo, en las industrias cuya producción tengan un aumento superior al promedio de aumento económico general, produciendo con ello el descenso de salarios, deberá imponerse cierta reducción de los precios para equilibrar los aumentos de éstos en las industrias cuya producción tenga un aumento inferior al del promedio de costo.

c). - Normas Protectoras y Tutelares de la Ley Federal del Trabajo.

El salario como uno de los derechos laborales - más importantes, fue necesario darle una protección legal.

En la Declaración de Derechos Sociales se consideró al salario mínimo como una fuente de vida para el trabajador y su familia, por lo que al considerar que - le dan una protección absoluta falsearon la realidad - del futuro, porque no es protector dicho salario, solo es insuficiente.

En 1931 se instituyó en la Ley una serie de normas relativas y a medida que el tiempo ha transcurrido, y la sociedad ha aumentado considerablemente, se han implantado nuevos sistemas laborales, incrementándose las normas protectoras.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo, se encuentran establecidos los principios tutelares del trabajador, expresándose en primer término en el artículo 98, - la libertad de que goza el trabajador para disponer libremente de su salario y determinan que carecen de validez, las disposiciones que violen este derecho. Este - concepto forma parte del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, que fue aceptado por México como un derecho positivo.

El Salario como un Derecho Irrenunciable. - Es un principio que suscitó una serie de polémicas, por tal - motivo no se precisó claramente en la Ley de 1931.

Los primeros antecedentes los encontramos en la

fracción XXVII del artículo 123 de la Constitución, en la que se expresa que: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato"...., el mismo concepto se plasmó en el artículo 22 de la Ley de 1931, y al hacer el análisis de este principio, los intérpretes formalistas se dieron cuenta de que se estaba dando opción al trabajador para que renunciara o transigiera con su salario, la Comisión se dio cuenta que la deformación del significado gramatical, desvirtuaba la esencia y propósitos de la Ley, por lo que modificaron ese artículo y plasmaron el concepto en el precepto 5o. de la Ley vigente, en el que se argumenta que: "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 escrito o verbal, la estipulación que establezca", a fin de determinar y proteger más claramente este derecho, se establece en el artículo 33 que: "Es nula la renuncia que los trabajadores 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"... , y en el artículo 99 de la citada Ley que: "El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados". (22)

El Pago Directo del Salario.- En el artículo 100 de nuestra Ley, se estableció la protección directa al salario, en el que se enuncia: "El salario se pagará directamente al trabajador. Solo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al pa

trón". (23)

En este precepto se quiso proteger el derecho exclusivo de que goza el trabajador para realizar el cobro de su salario, pero tal situación queda sin efecto cuando en el mismo artículo se establece que en los casos en que se encuentre imposibilitado, podrá nombrar a una persona para que efectúe el cobro en su nombre. La única excepción sería aquellos casos en que se trate del pago de las prestaciones exigidas en el procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el que se requiere la presencia del trabajador.

El pago del salario en moneda de curso legal. - - Este principio se encuentra establecido en la declaración de Derechos Sociales, y fundamentado en el artículo 123 fracción X, en el que se establece que: "El Salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda".

En la Ley vigente se reproduce este principio en el artículo 101 que dice: "El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda". A diferencia del salario en efectivo la Ley cita al salario en especie en el artículo 102. (24)

Otra prohibición establecida en la Declaración de derechos sociales, es la señalada en la fracción XXVII inciso e), del artículo 123 de nuestra Carta Magna, en la que se considera nula la obligación de coprar los productos en determinadas tiendas, este princi

pio se estableció en el artículo 22 fracción XI de la Ley de 1931 y en la actual Ley esta idea se consigna en el artículo 50. fracción IX, que expresa: "no producirá efecto legal la obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado", al analizar este principio se denota que existe la protección no del salario mismo, sino de la libertad que tiene el trabajador para invertir su salario en la forma que considere conveniente. (25)

Esta prohibición es muy importante, por tal motivo la Comisión evocó la situación de las tiendas de raya y atendió a las necesidades de los trabajadores, argumentando que el pago efectuado en esas condiciones era inexistente, ya que la imposición de que era objeto el trabajador, caía dentro del sistema del Truck-system.

Estas situaciones se clasifican y establecen en la Ley vigente, que atiende a los derechos sociales de los trabajadores.

Lugar de pago del salario.- En la Constitución de 1917 en su fracción XXVII inciso d), se reglamentó que carecería de nulidad el fijar un lugar de recreo, café, fonda, taberna o cantina, para realizar el pago de los salarios, siempre que no se refiera a los trabajadores de esos establecimientos, posteriormente en la Ley de 1931, se fijó en el artículo 22 fracción X. Esta reglamentación fue muy pertinente ya que a los trabajadores frecuentemente se les señalaba para lugar de pago un centro de recreo o una cantina, y en el momento en que se les liquidaba su sueldo, ya habían hecho un gran consumo, dejando una buena cantidad en el establecimiento. El legislador para precisar mejor esta situación reglamenta en la Ley vigente en su artículo 108 -

que: "el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios".

Casi a la par y para mejor protección del consumo inadecuado de los salarios, el legislador norma el artículo 116 en la actual Ley, principio que ya se encontraba en la legislación de 1931, y que prohíbe el establecimiento de casas de juego de azar y de asignación, así como la venta de bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo. (26)

La nulidad de la cesión de salarios.- Este principio lo reglamenta el artículo 104 de la Ley vigente - "Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé".

Este derecho que tiene el trabajador para defender su salario se plasmó desde la Ley de 1931 en el artículo 96, solo que la nulidad de la cesión comprendía únicamente a terceras personas, sin incluir al patrono, quedando la interrogante y la posibilidad de que procediera ilegalmente, por este motivo se tuvo que complementar en la nueva Ley.

La Prohibición de la Compensación.- En la Ley de 1931, se menciona que el salario mínimo no podrá ser objeto de compensación, la fracción VIII, del artículo 123 también menciona al salario mínimo exceptuado de embargos, estos conceptos son muy determinantes pues hablan concretamente del salario mínimo, dejando a la expectativa a los salarios superiores del mínimo, esta situación se corrige en la Ley de 1970, en el artículo 105 que establece "El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna".

La prohibición de las multas.- Se encuentra ampliamente considerada en el artículo 123 fracción X X V I I, que dice: Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multa. Con esta reglamentación se puso un alto, al patrono que arbitrariamente imponía a sus trabajadores multas, disminuyendo en esta forma su salario.

La Ley actual haciendo eco a la disposición contenida en la Carta Magna, fija en el precepto 107 la prohibición para imponer multas a los trabajadores, cualquiera que sea la causa o concepto.

Prohibición de los descuentos en los salarios y sus excepciones.- En el artículo 110 de la actual Ley se reglamenta que "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, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convergan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo; II.- Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

(En el artículo 151, se establece que cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento men

sual del valor catastral de la finca y se observarán - las normas siguientes:..).

III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de - casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido - aceptados libremente por el trabajador.

IV.- Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, - siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

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

VI.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias - previstas en los estatutos de los sindicatos".(27)

Las excepciones que se establecen en este precepto son determinantes, ya que el salario no debe ser descontado, por tratarse del patrimonio económico del trabajador.

En relación con la fracción I, que establece como excepción para realizar descuentos en los salarios - de los trabajadores, las deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, el artículo III de la - mencionada Ley, da aún más protección pues exime a los trabajadores de pagar intereses al patrón.

La inembargabilidad del salario.- En el artículo 123 fracción VIII, se estableció la inembargabilidad del salario mínimo, nuevamente surge la problemática, ¿qué pasa con los salarios superiores al mínimo?, en el proyecto Portes Gil acepta un veinte por ciento de embargo en los salarios, en el proyecto de la Secretaría de Industria habla de un embargo hasta de un treinta por ciento en el excedente del salario mínimo.

La Ley de 1931 en su artículo 95 consideró al salario como la base del patrimonio del trabajador por lo que no es susceptible de embargo judicial o administrativo.

Se emitieron varias opiniones respecto a esta situación, pues consideraron que los trabajadores no podrían adquirir algún crédito, otros pugnaron porque se autorizaran embargos para pensiones alimenticias, otros más solicitaron se embargaran los salarios del trabajador que había cometido un delito. La Comisión estudió cada uno de los casos planteados y llegó a la conclusión de que solo podían aceptar el embargo, en la fijación de pensiones alimenticias.

La Ley de 1970 en su artículo 112 dice "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". (28)

La limitación de la preferencia a un año.- Artículo 113, "los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son pre-

ferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón".

Los concursos de acreedores y la preferencia de los créditos de trabajo.- En la Ley de 1931 se estableció este principio que en relación con el precepto 114 de la nueva Ley, se amplía y determina a la autoridad competente "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".

Como podemos apreciar en este precepto se menciona a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que será la encargada de efectuar el procedimiento.

En los casos de concurrencia de embargos, se presentó el problema para determinar si el primer embargo tenía derecho sobre el segundo, para solventar este problema la Comisión ratifica la preferencia que tienen los créditos de trabajo, ya que en muchas ocasiones existían embargos decretados por otras autoridades judiciales, y la Comisión previendo embargos simulados reglamenta en el artículo 874, fracción II.- "El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje...."(29)

La transmisión de los derechos y acciones del trabajador fallecido.- En el artículo 115 se estableció que "los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones -

pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio. (30)

Esta disposición fue muy acertada, pues anteriormente la Doctrina y la Jurisprudencia sostuvieron que los salarios e indemnizaciones, tenían que pasar a formar parte de todo el caudal hereditario, y en esta forma los beneficiarios perdían los derechos sobre el pago de salarios.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Compendio de Derecho Laboral, Dr. Guillermo Cabanellas, Tomo I. Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Argentina, 1968, Pág. 571.
- 2.- Guillermo Cabanellas, Op. Cit. Pág. 572. Gide, Henry George, Colotti y Feito.
- 3.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Dr. Mario de la Cueva, Editorial Porrúa, S.A. México, 1972. - Pág. 290.
- 4.- Antigua Ley Federal del Trabajo, Dr. Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S.A. México, 1964.
- 5.- Mario de la Cueva, Op. Cit. Pág. 291.
- 6.- Mario de la Cueva, Op. Cit. Pág. 292.
- 7.- Mario de la Cueva, Op. Cit. Pág. 293.
- 8.- Mario de la Cueva, Op. Cit. Pág. 294.
- 9.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformado, Dr. Alberto Trueba Urbina, Lic. Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S.A. México, 1972. Pág. 52.
- 10.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Op. Cit. - Pág. 56.
- 11.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Op. Cit. - Pág. 57.

- 12.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Op. Cit.-  
Pág. 58.
- 13.- Nuevo Derecho del Trabajo, Dr. Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S.A. México, 1972. Pág.220.
- 14.- Apuntes Lic. Alfredo Sánchez Alvarado, México, -  
1968.
- 15.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, 1968.
- 16.- Alberto Trueba Urbina, Op. Cit. Pág. 222.
- 17.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Op. Cit.-  
Pág. 85.
- 18.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Op. Cit.-  
Pág. 92.
- 19.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Op. Cit.-  
Pág. 95.
- 20.- El Nuevo Artículo 123, Dr. Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S.A. México, 1973. Pág. 227.
- 21.- Folleto Comisión Nacional de Salarios Mínimos, México, 1968.
- 22.- Mario de la Cueva, Op. Cit. Pág. 341 y 342.
- 23.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Op. Cit.\_  
Pág. 61.
- 24.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Op. Cit.\_  
Pág. 62.

- 25.- Mario de la Cueva, Op. Cit. Pág. 344.
- 26.- Mario de la Cueva, Op. Cit. Pág. 345.
- 27.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Op. Cit.  
Pág. 63.
- 28.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Op. Cit. \_  
Pág. 64.
- 29.- Mario de la Cueva, Op. Cit. Pág. 359.
- 30.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Op. Cit. \_  
Pág. 65.

## CAPITULO II

### DIAS DE DESCANSO

- a).- El Descanso Semanal.
- b).- Descanso Obligatorio en la Jornada Continua.
- c).- Prima Adicional por Laborar en Días de Descanso Dominical.

## CAPITULO II

## DIAS DE DESCANSO

El descanso se reglamentó desde el siglo XVI en España, esta legislación se aplicó en las provincias in días y surgió como consecuencia de la sensibilidad del estado, que atendió a las necesidades de salud de los trabajadores.

Al reglamentarse el descanso se consideró fundamentalmente las condiciones físicas, sociales y económicas de los trabajadores, observando un equilibrio entre el tiempo de trabajo con el descanso, de tal forma que no existiera una descompensación en las energías del trabajador y ocasionara poco rendimiento en el desempeño de su trabajo.

El descanso ha alcanzado una importancia de gran trascendencia, debido a que el trabajo se ha tornado más rutinario por la división del trabajo, asimismo las jornadas prolongadas producen cansancio prematuro por lo que es conveniente que se atienda al descanso que deben de gozar. (1)

## a).- El Descanso Semanal.

Los primeros antecedentes los encontramos en los preceptos establecidos por el Emperador Constantino, en el año 321 los cuales disponían que no se debería de trabajar en días domingo, siempre que no se tratara de

la agricultura. La Ley de las Doce Partidas determinó que en día domingo no se labre, ni se realicen trabajos, ni se abran las tiendas. Las Leyes de Indias, por Real Cédula de 1606, prohibieron que los indios trabajaran los días domingos y los días de guardar. (2)

Las Ordenanzas de Hernanderías de 1603, establecieron el régimen del trabajo en las encomiendas en Río de la Plata, en estas Ordenanzas además de reglamentar el descanso dominical, consideraban el descanso del sábado por la tarde, esta idea se puede establecer ("según Despontí") como el antecedente a lo que hoy se llama sábado inglés. El objeto de conceder el descanso del sábado por la tarde se inspiró en las necesidades religiosas de los feligreses, quienes tenían que prepararse para los ejercicios espirituales dominicales. (3)

El descanso semanal ha tenido una larga evolución, desde 1908 diversas legislaciones extranjeras lo han reglamentado como descanso semanal obligatorio. También crearon leyes para aplicarse concretamente a talleres, comercios, fábricas y diversos establecimientos, aún para los trabajadores del servicio doméstico se incluyó como excepción la facultad de reemplazar el día ordinario de descanso que es el domingo, por cualquier otro día de la semana.

El precepto 427, inciso 5o. del Tratado de Versalles de 28 de junio de 1919, determina que uno de los principios que mejoran las condiciones de vida del trabajador, es la imposición de un descanso semanal mínimo de 24 horas que de ser posible se fijará el día domingo.

Posteriormente en la Conferencia de la O.I.T. en 1921 se aceptó el Convenio 14, que expresa en su artículo 2o. que "todo el personal ocupado en cualquier esta-

blecimiento industrial, público o privado, o en sus dependencias, deberá disfrutar en el curso de cada periodo de siete días, de un descanso que comprenda como minimum 24 horas consecutivas. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, mientras sea posible, a todo el personal de cada establecimiento. En cuanto sea posible, - coincidirá con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región".(4)

El descanso semanal es obligatorio para todos - los trabajadores, en el descanso semanal para los dependientes, dejaba cierta libertad a los patrones para que estos en ese día atendieran sus establecimientos, ellos solos o con sus familiares, por lo cual algunos trabajaban normalmente y otros no podían hacer lo mismo, así - que para uniformar a todos los establecimientos se reglamentó como obligación el descanso en el día domingo.

En algunos casos el cierre semanal no se ha realizado uniformemente los domingos, sino que se transfiere ese día de descanso a cualquier otro de la semana, - ese hecho ha sido consecuencia de intervenciones sindicales.

Existen reglamentaciones que obligan al descanso los sábados después de las 3 de la tarde, y el domingo - lo consideran como día principal de descanso.

En la reglamentación del descanso semanal se distinge entre el reposo dominical (que es la regla) y el descanso semanal que como excepción se puede gozar en - cualquier otro día.

Aunque se ha considerado que el domingo es el - día principal de descanso, se ha observado que existen fuertes corrientes de orden social que apoyan al descan

so semanal como el de mayor importancia, y lo sitúan en un campo más amplio, separándolo por completo del reposo dominical.

Para fijar el descanso se observó el principio - de que el trabajador debe disfrutar cuando menos de un descanso de 24 hrs. en el transcurso de la semana, atendiendo a que realiza una jornada de 48 hrs. En algunas empresas privadas y aún en dependencias gubernamentales se han reducido los días de trabajo a 5 días por 2 de -descanso.

En el Capítulo Tercero de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se estableció en el artículo 69 que "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de - un día de descanso, por lo menos, con goce de salario - íntegro". (5)

Por lo que se refiere al pago del día de descanso semanal, no se especificó en la constitución si se - realizaría, ni la Ley de 1931 lo estableció, siendo en el año de 1935 cuando el Presidente Cárdenas lo propuso reglamentándose en el artículo 78 de la Ley, posteriormente esta reforma se plasmó en la nueva Ley de 1970 en su artículo 69, que especifica que el trabajador disfrutará de un día de descanso con goce de salario íntegro.

En el artículo 70, se establece que "En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que - los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal". En relación a lo que determina este precepto, tenemos antecedentes de que en algunas legislaciones se - considera que el reposo dominical puede transferirse a cualquier otro día de la semana, fijando el descanso para todos o parte de los trabajadores, siempre que se -

trate de trabajos que no puedan interrumpirse por las condiciones en que se desarrolle y si se considera que se va a causar un perjuicio, ya se trate de una empresa privada o pública. Existe además el caso del trabajo de mantenimiento, el cual debe realizarse sin interrupción, debido a que ocasionaría múltiples trastornos. - También aquellos trabajos que requieren de estrecha vigilancia, ya sea por irminencia de daño o perjuicio o cualquier otra circunstancia que se presente.

En el artículo 71 de nuestra Ley, se reglamentó que se procurará que el descanso semanal sea el domingo. Asimismo, con la Ley anterior surgió la problemática de establecer el salario de los días de descanso, surgiendo así el artículo 72 de la Ley que a la letra dice - "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". (6)

La Ley establece la no obligatoriedad de laborar en días de descanso y consigna los casos en que se incumpla con esta disposición, estando obligado el patrón a pagar al doble el servicio prestado, independientemente del salario que le corresponda al trabajador por su día de descanso.

b).- El Descanso Obligatorio en la Jornada Continua.

Respecto a los días no considerados como descanso semanal, mencionaremos que son aquellos, que por mo-

tivos religiosos, políticos, nacionales o de alguna festividad particular de la empresa no se laboran, estos días tienen similitud con los domingos en que se suspenden completamente las labores, la diferencia se encuentra en que el descanso dominical se estableció en virtud de que el trabajador tenía que rehabilitar sus energías y el descanso obligatorio el permitir que el trabajador pueda conmemorar los eventos que ya mencionamos.

En la Ley de 1931 en su artículo 80, se establecen como días de descanso obligatorio: el 21 de marzo, -lo. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre y 25 de diciembre. Posteriormente la Comisión agregó el primero de enero y el cinco de febrero, la Confederación de Cámaras Industriales pugñó porque se suprimiera el cinco de febrero por lo cual la Comisión manifestó al Congreso el motivo por el que se debe de considerar el cinco de febrero como obligatorio, ya que en ese día se expidió la primera Declaración de los Derechos Sociales, -y debe considerarse como el día más importante de la -historia del derecho del trabajo. (7)

En el artículo 74 de la vigente Ley, se establece que son días de descanso obligatorio:

- I.- El 1o. de enero.
- II.- El 5 de febrero.
- III.- El 21 de marzo.
- IV.- El 1o. de mayo.
- V.- El 16 de septiembre.
- VI.- El 20 de noviembre.
- VII.- El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder - Ejecutivo Federal; y
- VIII.- El 25 de diciembre.

La retribución a este día festivo se realiza por considerarse como domingo, y con esto se pretende que el trabajador no sufra deterioro en su economía. (8)

En el descanso obligatorio existe cierta flexibilidad, ya que el trabajador queda obligado a prestar sus servicios, por las exigencias y condiciones materiales de las labores que desempeñe en la empresa, industria o comercio.

En estos casos la Ley de la materia establece que deben formular un convenio los patrones y trabajadores, para designar al personal que deberá laborar en ese día, y de no llegar a un acuerdo lo decidirá la Junta de Conciliación y Arbitraje. Asimismo deberán percibir un salario doble independientemente del salario a que tienen derecho por el descanso obligatorio.

c).- Prima Adicional por laborar en días de descanso dominical.

El trabajo que por razones de su naturaleza no puede ser suspendido en día domingo y que consecuentemente debe realizarlo un buen número de trabajadores, tiene que ser compensado, pues debemos considerar que se trata del día de descanso.

Para estos casos la legislación ha puesto especial cuidado, estableciendo en el artículo 71 párrafo II de la vigente Ley Federal del Trabajo, que los trabajadores que laboren en día domingo, gozarán de una prima del 25% sobre el salario que ordinariamente perciben. Consideramos que esta disposición se estableció con el objeto de compensar al trabajador, ya que si bien es

cierto que la Ley fija que se procurará que el descanso semanal sea el día domingo, y por determinadas necesidades de las empresas o industrias no puede suspenderse el trabajo, el obrero se priva de gozar con su familia las actividades populares de ese día, por lo cual se justifica que se le otorgue un incentivo a su esfuerzo.

La Ley vigente fija una excepción para el pago de la prima dominical, en su artículo 300 fracción II, la cual precisa que los trabajadores deportistas profesionales, no gozarán de la mencionada prima dominical.

### Tesis Laboral

Prima del 25% que establece el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, beneficia al trabajador que presta servicios ordinarios en domingo. El artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo contempla el caso de aquellos trabajadores que laboran sin que estén obligados a hacerlo, precisamente el día que tienen señalado como descanso semanal, sea o no domingo, estipulándose en consecuencia que se le pagará independientemente de su salario que le corresponde por ese día, salario doble por el servicio prestado; situación diferente a la señalada en el artículo 71 del citado ordenamiento legal, en que la prima del 25% está relacionada a las labores prestadas por trabajadores, el día domingo como día ordinario de trabajo, por no ser el de su descanso semana. (9)

### COMENTARIOS

Antiguamente se consideró necesario implantar el día de descanso por causas de índole religiosas, posteriormente se atendió a las necesidades fisiológicas del

trabajador, pues atentaba contra su integridad corporal y ponía en peligro su salud individual, su situación económica y la de su familia, pues en esas condiciones era imposible que se recuperase y rindiera lo suficiente en sus labores.

Relativo a esta situación Carlos Marx expresó: - "Un hombre que no puede disponer de ningún recreo, cuya vida entera, abstracción hecha de las simples interrupciones físicas del sueño y de las comidas, se halla aca parada por su trabajo para el capitalista, resulta algo menos que una bestia de carga. Es una mera máquina de producir riquezas para otros; se encuentra físicamente quebrado, espiritualmente bestializado". (10)

Aún cuando hubo una época de transición en el si glo XIX, en que quisieron suprimir el descanso domi cal, el movimiento obrero se impuso exigiendo el dere cho a gozar del descanso semanal obligatorio y remunera do.

Hoy en día todas las legislaciones del mundo han reglamentado el descanso semanal, pues consideran que las horas que exceden después del trabajo son insufi cientes para descansar.

La fijación del día de descanso es variable en algunos países, pues atiende a las necesidades indus triales, comerciales y agrícolas. En México se estableció el día domingo, principalmente para unifor mar el co mercio y la industria, para que en esta forma toda la fa milia pueda disfrutar de los eventos deportivos, socia les y culturales que en ese día se organizan, en esta forma consideramos que se está beneficiando a la fami lia, pues existe más convivencia entre padres e hijos,

implicando mejores relaciones entre ambos.

No se había logrado que el descanso dominical - fuera retribuido, hasta después de arduos esfuerzos se obtuvo el reconocimiento de ese día como parte de los - laborables, pues implicaba precisamente un día de des-  
canso.

En las legislaciones se ha reglamentado a la vez el día de descanso y la retribución por el mismo siendo proporcional a los días laborables. Consideramos que - en cierto aspecto este descanso que se le brinda al tra-  
bajador no viene siendo un beneficio directo, pues re-  
sulta más conveniente al patrono, ya que en esta forma  
obtiene más rendimiento aprovechando su capacidad al má-  
ximo y dándole como resultado mayor productividad.

Se ha implantado la semana inglesa, cuyo origen - se encuentra en Inglaterra, en donde se consideraba co-  
mo día de descanso el sábado por la tarde y el domingo, este criterio surgió con motivo de que las mujeres obre-  
ras que trabajaban toda la semana tuvieran parte del -  
día sábado para realizar sus compras y poner en orden -  
sus hogares.

Este sistema se adoptó en varias legislaciones - de América y Europa, en la administración pública y pri-  
vada.

En la actualidad se han ido obteniendo mayores - beneficios para los trabajadores, pues se ha estableci-  
do la semana de cinco días de trabajo por dos de reposo, en esta forma se considera que cuentan con mayor tiempo para recuperar sus fuerzas perdidas.

En México se ha aceptado este sistema parcialmente, ya que solo la Administración Pública y parte del sector privado lo han implantado, exceptuándose el comercio y la industria que laboran el sábado y en muchas ocasiones el domingo.

Desafortunadamente existen patronos que siguen abusando de los trabajadores, que por sus necesidades económicas aceptan los escasos sueldos con que los retribuyen por su labor en los días de descanso.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Ernesto -  
Krotoschin. Roque de Palma, Editor. Tomo II. -  
Buenos Aires, 1955. Pág. 898.
- 2.- Compendio de Derecho Laboral, Dr. Guillermo Cabane-  
llas, Tomo I. Bibliográfica Omeba, Editores Libre-  
ros, Argentina, 1968. Pág. 544.
- 3.- Introducción al Derecho, Dr. Guillermo Cabanellas.-  
Argentina, 1964. Pág. 157.
- 4.- Compendio de Derecho Laboral, Op. Cit. Pág. 546.
- 5.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Pág. 51.
- 6.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Pág. 52.
- 7.- Antigua Ley Federal del Trabajo, Dr. Alberto Trueba  
Urbina. Editorial Porrúa, S.A. México, 1964.
- 8.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Pág. 53.
- 9.- Ley Federal del Trabajo y Otras Leyes, Lic. Juan B.  
Clement Beltrán.
- 10.- Compendio de Derecho Laboral. Op. Cit. Pág. 545.

CAPITULO III

VACACIONES

a).- Prima por Vacaciones.

## CAPITULO III

## VACACIONES

Se designa como vacaciones al período que abarca de unos días a meses de suspensión total de actividades, con el objeto de que el trabajador disponga de un tiempo suficiente para recuperarse fisiológicamente, o bien para realizar alguna actividad o diversión.

La O.I.T. consideró que "por vacación anual retribuida de los salarios se entiende un número previamente de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración".

Montenegro Baca define a las vacaciones como "el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la Ley, sin pérdida de la remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiere cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales".<sup>(1)</sup>

Respecto a la reglamentación de las vacaciones no existen antecedentes en otras legislaciones, aun cuando en Inglaterra en 1872 se habló de vacaciones remuneradas en la industria, pues propiamente el derecho a las vacaciones se considera como uno de los más recientes logros de los trabajadores.

En México la primera reglamentación de las vaca-

ciones surgió en la legislación de Durango en octubre - de 1922, posteriormente se incluyó esta Institución en la Constitución de 1931.

Las vacaciones se han considerado como la prolon-  
gación del descanso semanal, en la Ley de 1970 se esta-  
bleció un período general de vacaciones, suprimiéndose  
así las limitaciones existentes en la Ley anterior.

Para determinar la duración del período vacacio-  
nal, se adoptó el principio observado por la Orgariza-  
ción Internacional del Trabajo, la cual considera que -  
las vacaciones tienen que ir en aumento de acuerdo con  
los años de servicio prestado.

En el artículo 76 de la Ley vigente, establecie-  
ron que los trabajadores con más de un año de servicios,  
gozarán de un período anual de vacaciones pagadas, que  
nunca será menor de seis días laborables, los cuales au-  
mentarán en dos días por cada año subsecuente de servi-  
cios, hasta llegar a doce. Después del cuarto año, el  
período de vacaciones se aumentará en dos días por cada  
cinco de servicios.

De acuerdo con este precepto legal, las vacacio-  
nes se computarán en la forma siguiente:

En el primer año de trabajo - - - - -	6 días.
En el segundo año de trabajo - - - - -	8 días.
En el tercer año de trabajo - - - - -	10 días.
En el cuarto año de trabajo - - - - -	12 días.
En el noveno año de trabajo - - - - -	14 días.
En el décimo cuarto año de trabajo - -	16 días.
En el décimo noveno año de trabajo - -	18 días.
En el vigésimo cuarto año de trabajo -	20 días. (2)

Existen reglamentaciones especiales para determinados trabajadores, a saber:

En el artículo 179, se precisa que el período - anual de vacaciones pagadas para los menores de 16 años, será de 18 días laborables cuando menos.

El artículo 199 establece que los trabajadores - de los buques, disfrutarán de un período mínimo anual - de 12 días laborables de vacaciones pagadas, los cuales aumentarán en 2 días por cada año subsecuente de servicios hasta llegar a 24, posteriormente el aumento de - las vacaciones será de 2 días por cada cinco años de - servicio.

Se considera que las vacaciones otorgadas a esta clase de trabajadores, deben aplicarse estrictamente, - ya que superan a las vacaciones que por regla general - se aplican.

Para las tripulaciones aeronáuticas, se reglamenta en el artículo 233 de la citada Ley, que disfrutarán - de un período anual de vacaciones de 30 días de calendario no acumulables, el período se fragmentará en forma - proporcional en los semestres, aumentándose un día por cada año de servicios sin que excedan 60 días de calendario. (3)

En el artículo 77 de la mencionada Ley, se reglamentó la situación de los trabajadores que prestan servicios en forma temporal o discontinua, los que gozarán de un período de vacaciones anuales de acuerdo a la cantidad de días que hayan laborado en el año.

La Ley vigente establece, la forma continua en -

que el trabajador ha de disfrutar las vacaciones, el artículo 78 precisa que serán 6 días cuando menos; la finalidad es que se puedan aprovechar al máximo proporcionando el descanso necesario. Por este motivo el precepto siguiente, precisa que las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración, ya que en tal caso el trabajador puede exigir al patrón, que le conceda las vacaciones que por derecho le corresponden, la única excepción a este caso se encuentra prevista en el párrafo segundo del artículo 79, cuando la relación de trabajo termina sin que el trabajador haya cumplido un año de servicios, en este caso recibirá una remuneración proporcional al tiempo laborado.

El artículo 81, determina la fecha en que los trabajadores empezarán a gozar del período vacacional, el cual será en los seis meses siguientes al cumplimiento de un año de labores. Además se establece la obligación que tienen los patronos de proporcionar a los trabajadores una constancia anual en la que se indique la antigüedad, las vacaciones que les correspondan y la fecha en que las disfrutarán.

Las vacaciones tienen carácter de obligatorias, en función de que van a proporcionar al trabajador un descanso, en el cual recuperará sus fuerzas perdidas en el trabajo, por este motivo la Ley consigna el derecho que tienen los trabajadores de exigir ante los tribunales del trabajo que correspondan, cuando no les sea otorgado el período vacacional que deben gozar durante los seis meses siguientes al cumplimiento de un año de servicios, por lo que deberán ejercitar su derecho dentro del año siguiente, contando a partir de que se hayan cumplido los seis meses establecidos por la Ley de la materia, de no hacerlo en este tiempo prescribirá la acción.

Las vacaciones tienen que disfrutarse en forma efectiva, y en ningún caso el trabajador se sujetará a recibir una remuneración como compensación a la renuncia de sus vacaciones ya que la pretensión de los legisladores es que tengan un descanso en el cual recuperen sus energías perdidas.

El pago de las vacaciones tiene como base el salario que percibe el trabajador y que se estipula en el contrato.

Ejecutorias que al respecto ha dictado la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

#### Carácter de las Vacaciones.

Son un derecho a descansar sin dejar de recibir la remuneración ordinaria y no el producto del esfuerzo físico, sino el de un derecho que consigna la Ley Federal del Trabajo. Amparo directo 4088/65. 11 enero 1967 pág. 131 V. 120 6a. época. 4a. Sala.

#### Falta de pago de las Vacaciones.

No constituye causal de rescisión del contrato. - La acción que se deriva de la omisión del patrón al no otorgar las vacaciones a que tenga derecho un trabajador es la de que este pueda exigirle ante la autoridad correspondiente que se le otorguen o que se le paguen si ya no le está prestando servicios. 25 agosto 1952.

a).- Prima por Vacaciones.

En la Ley se establece el período a que tiene derecho el trabajador para gozar de las vacaciones, con el propósito de que tenga un buen descanso y perciba su

salario como si estuviera laborando. Con el objeto de que disfrute de las vacaciones, la Comisión estableció el derecho a una prima del 25% sobre los salarios que les correspondan, de esta forma obtienen un ingreso extra que va a compensar los gastos que efectúen durante este tiempo. (4)

En el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, quedó plasmado este derecho, oponiéndose en un principio los empresarios al pago de la prima vacacional, pues consideraban que se gravaban los costos de producción, finalmente fue cumplido, ya que tenía por objeto cubrir las necesidades que implicaba el gozar de las vacaciones.

Tesis Laboral de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Prima de vacaciones, interpretación del artículo 3o. transitorio de la nueva Ley Federal del Trabajo en relación a la.- de conformidad con el artículo 3o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970, cuando existan prestaciones similares en un contrato colectivo y en la Ley, se aplicará la que resulte más favorable a los trabajadores, por lo que la prima de vacaciones que concede el artículo 80 de la Ley debe compararse con las prestaciones contractuales relativas a vacaciones y la que resulte más favorable al trabajador, según esta comparación será la aplicable, a menos que en el mismo contrato colectivo se estipule que se paguen ambas prestaciones. (5)

## COMENTARIOS

Haciendo un análisis del objeto de las vacaciones podemos considerar que principalmente atiende a las necesidades fisiológicas del trabajador, ya que si bien

61  
es cierto cuenta con un descanso semanal, no llega a ser suficiente para que recupere su vitalidad que con el trabajo, poco a poco se va disminuyendo. Asimismo requiere de ese descanso para realizar otras actividades que comumente no puede por falta de tiempo.

La O.I.T. en el año de 1936, aprobó los Principios que deben observarse en cuanto a la institución de las vacaciones, y dispuso que: 1.- para tener derecho a la vacación anual retribuida se requiere un mínimum de prestaciones al servicio del mismo patrono; 2.- las vacaciones deben ser progresivas, desde un límite más bajo hasta un máximo, en relación con la edad del trabajador y la naturaleza de las prestaciones; 3.- la continuidad de la vacación, que no sea fraccionada, con lo cual perdería su eficacia y se desnaturalizaría su objeto; 4.- que el trabajador perciba durante el tiempo de vacaciones la remuneración que le corresponda, en la misma forma que si hubiese estado trabajando; 5.- el derecho a las vacaciones anuales retribuidas no se pierde por despido justificado o por renuncia voluntaria al empleo; 6.- el derecho a las vacaciones no admite ni abandono, ni renuncia; 7.- las vacaciones como norma, no son compensables con dinero, compensación solo admisible en casos excepcionales.

Respecto a estos principios con frecuencia observamos que los patronos no cumplen con ellos, pues no le dan al trabajador los días que legalmente le corresponden de acuerdo con el tiempo que tiene de servicio, o le fraccionan las vacaciones con el pretexto de que el trabajo no se puede suspender, en esta forma el trabajador no goza las vacaciones como tales.

En cuanto a la remuneración aun cuando el patrón

está obligado a pagar las vacaciones como días laborados, comete el abuso de darles solo un porcentaje y el trabajador por temor a ser despedido no protesta y acepta lo que se le paga.

Se presenta también el problema de la compensación de las vacaciones, en este caso dado que las vacaciones son irrenunciables, en determinadas empresas le piden al trabajador que labore y obtendrá la remuneración por ese período, el trabajador por sus necesidades económicas acepta, esta situación es irregular, pues tanto el patrón como el trabajador están faltando a uno de los derechos establecidos y el problema se presenta cuando la retribución otorgada no es la que corresponde y el trabajador no puede protestar ya que es una situación que el mismo provocó.

Consideramos que para evitar estos casos sería conveniente que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, estableciera un grupo de inspección, que se encargara de efectuar visitas a las empresas en donde se considere o se tenga conocimiento de que se cometen abusos con los trabajadores, ayudándoles en esta forma a preservar sus derechos o en su caso a defenderlos.

Con la inspección se detectarían además todas las anomalías que se presentan en las empresas y tal vez la junta al intervenir en esta forma pueda evitar muchos conflictos laborales.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Compendio de Derecho Laboral, Dr. Guillermo Cabanellas, Tomo I. Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Argentina, 1968. Pág. 553.
- 2.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Dr. Mario de la Cueva, Editorial Porrúa, S.A. México, 1972, - Pág. 287.
- 3.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Dr. Alberto Trueba Urbina, Lic. Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S.A. México, 1972. Pág. 52.
- 4.- Nuevo Derecho del Trabajo, Dr. Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S.A. México, 1968. Pág. 308.
- 5.- Ley Federal del Trabajo otras Leyes, Lic. Juan B. - Clement Beltrán. México, 1970.

## C A P I T U L O      I V

### PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES.

- a).- Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

## CAPITULO IV

## PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES

En el año de 1957 en la elaboración de la Constitución, el escritor Ignacio Ramírez, pugró porque los trabajadores percibieran independientemente de su salario, una retribución por los beneficios de la producción y del capital. Fué hasta 1916 en que esta idea se adoptó en la declaración de derechos sociales, cristallizando hasta 44 años después.

La iniciativa de reformas constitucionales fue presentada al Congreso de la Unión por el C. Presidente de la República, Lic. Adolfo López Mateos, integrándose la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, organismo encargado de determinar el porcentaje de las utilidades de las empresas, a que tienen derecho los trabajadores. (1)

La Comisión se constituyó el 10. de marzo de 1963, para efectuar las investigaciones y estudios necesarios, a fin de observar las condiciones generales de la economía y el inminente fomento del desarrollo industrial del país, estudiando además el interés razonable que debe percibir el capital y su necesaria reinversión.

De los estudios y análisis que realizó la Comisión, se sentaron las bases generales que conformaron la doctrina mexicana de la participación obrera de las utilidades de la empresa. Consideraron que existía la universalidad en la obligación de participar a todos los trabajadores estos beneficios, por lo que alcanza no solo a los comerciantes, agricultores e industriales,

sino también a los artesanos, profesionistas y artistas, con la salvedad de las excepciones fijadas por la Ley.

En diciembre de 1963, concluyeron con el trabajo aprobando por unanimidad de votos la resolución en la que se establece el porcentaje de las utilidades de las empresas a los trabajadores. (2)

Por Decreto de 20 de noviembre de 1962, se establecieron las reformas a las fracciones VI y IX inciso A), del artículo 123 Constitucional, a fin de crear la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

El reparto de utilidades es un nuevo derecho de los trabajadores y considera que el capital invertido y la fuerza de trabajo utilizada en la producción, son los factores primordiales que determinan las utilidades.

Este nuevo derecho tiene un fundamento distinto al del salario y se define que "la participación de utilidades es el derecho que corresponde al trabajador a participar en los beneficios de la producción". (3)

La utilidad es tomada de las ganancias de las empresas, sin afectar sus gastos y costos, ya que si tal cosa sucediera, el precio de los artículos fabricados o los servicios prestados se afectarían en su valor, desvirtuándose la institución, ya que se consideraría que al consumidor se le repercutiría en la venta de los productos el pago de las utilidades de los trabajadores.

La Ley del Impuesto sobre la Renta sirve de base para fijar el concepto de utilidad, asimismo el concepto de ingreso gravable que cita la propia Ley, coincide con el concepto de renta gravable establecido en la -

Constitución y la Ley Federal del Trabajo de 1970, y el porcentaje que se otorgue a los trabajadores se aplicará sobre ese ingreso gravable, sin deducir cantidad alguna por ningún concepto.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ex pidió el 13 de julio de 1973, una Convocatoria para revisar la Resolución emitida por la Comisión el 12 de diciembre de 1963, en virtud de que la Ley del Impuesto - sobre la Renta y la Ley Federal del Trabajo, que constituyeron la base legal de la misma, fueron derogadas y - substituidas por los ordenamientos jurídicos respeti-vos actualmente en vigor. El 23 de noviembre de 1973 - se instaló la actual Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Después de practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para conocer - las condiciones generales de la economía nacional; se - tomó en consideración la necesidad de fomentar el desa-rrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

a).- Participación de los Trabajadores en las -  
Utilidades de la Empresa.

La nueva Resolución fue publicada el 14 de octu-  
bre de 1974 de la cual estudiaremos sus puntos resoluti  
vos.

Porcentaje y base de participación.

Artículo 10.- Los trabajadores participarán en -  
un 8% de las utilidades de las empresas a las que pres-  
ten sus servicios.

De acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del Artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo, - se considera utilidad para los efectos de esta Resolución, la renta gravable determinada de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

El porcentaje de participación se aplicará sobre la renta gravable sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas, como lo dispone la fracción V del artículo 586 de la propia Ley Federal del Trabajo.

#### Sujetos obligados a participar.

Artículo 2o.- Son sujetos obligados a participar utilidades, todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, y en general, todos los causantes, personas físicas o morales, que tengan trabajados a su servicio.

#### Ingreso gravable de los sujetos.

Artículo 3o.- Tratándose de personas físicas o morales dedicadas a actividades comerciales, industriales, agrícolas, ganaderas o de pesca, la base de la participación de los trabajadores en las utilidades será el ingreso gravable de las empresas determinado de conformidad con la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Artículo 4o.- Las asociaciones o sociedades civiles que realicen actos accidentales de comercio, o que lleven a cabo habitualmente actividades mercantiles, de terminarán respecto de estos ingresos la utilidad de la que participarán a sus trabajadores, en los mismos términos que lo hacen los causantes del impuesto al ingre-

so global de las empresas.

Artículo 5o.- En el caso de las personas físicas causantes mayores, que de conformidad con el artículo 18 de la Ley del Impuesto sobre la Renta pueden optar por un coeficiente para la determinación estimativa de su ingreso gravable, éste será la utilidad de la que participarán los trabajadores.

Artículo 6o.- Las empresas obligadas a repartir utilidades entre sus trabajadores, sujetas a bases especiales de tributación, o que opten por ellas, procederán en la siguiente forma:

I.- Si se determina un ingreso gravable para efectos fiscales, éste será la utilidad de la que participarán los trabajadores.

II.- Cuando no se determine ingreso gravable porque los causantes estén sujetos a una cuota específica de impuesto o cuando éste se determine conforme a las bases especiales de tributación, la utilidad para efectos del reparto será el ingreso gravable que corresponda a dicho impuesto, de acuerdo con la tarifa del artículo 34 de la Ley del Impuesto sobre la Renta. De obtenerse otros ingresos no comprendidos en las bases especiales de tributación, el ingreso gravable será el que se determine para efectos fiscales.

Artículo 7o.- Los causantes del impuesto al ingreso de las personas físicas a que se refiere el título III de la Ley del Impuesto sobre la Renta, así como las asociaciones y sociedades de carácter civil que perciban productos o rendimientos de capital de los comprendidos en el Capítulo II de dicho título, determinarán su ingreso gravable de conformidad con lo estableci

do en el Título III de la misma Ley. Este ingreso gravable será la utilidad de la que participarán los trabajadores.

El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario, de acuerdo con la fracción III del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 8o.- Las agrupaciones profesionales, asociaciones o sociedades de carácter civil a que se refiere el segundo párrafo de la fracción II del artículo 49 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, deberán sumar el ingreso gravable de cada uno de los miembros, para determinar la utilidad de la que participarán sus trabajadores.

Es aplicable a las situaciones comprendidas en el párrafo anterior, lo establecido en la fracción III del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo.

Ingreso gravable estimado.

Artículo 9o.- Cuando por cualquier causa la Secretaría de Hacienda y Crédito Público determine estimativamente el ingreso gravable de los sujetos obligados a participar utilidades, ese ingreso gravable será cantidad sujeta a participación entre los trabajadores.

Pérdidas no compensables.

Artículo 10o.- Para determinar la utilidad de las empresas para efectos de participación, no se harán

compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia de acuerdo con el artículo 128 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que la amortización por pérdidas de ejercicios anteriores, no deberá afectar la cantidad que corresponda a los trabajadores.

#### Sujetos exentos del impuesto.

Artículo 11o.- Para todos aquellos sujetos obligados al reparto que estén exentos del pago del impuesto sobre la renta, la utilidad de la que participarán a los trabajadores será el ingreso gravable o en su caso la diferencia entre los ingresos y los gastos que arroje la declaración que deben presentar de conformidad con lo dispuesto por el artículo 5o. de la Ley de la materia.

#### Sujetos exentos de participar.

Artículo 12o.- Sólo las empresas a las que se refiere el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo y aquellas que comprenda la resolución que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con fundamento en la fracción VI del artículo antes mencionado, quedarán exentas de participar utilidades a sus trabajadores. Cuando estos sujetos dejen de estar exentos de la obligación de participar utilidades entre sus trabajadores, deberán determinar su utilidad de conformidad con lo establecido en esta Resolución.

#### Ejercicios Irregulares.

Artículo 13o.- Para efectos de participación de utilidades en aquellos casos en que el ejercicio fiscal de los causantes comprenda un periodo menor de doce meses, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 de la -

## Ley del Impuesto sobre la Renta.

### Participación adicional de utilidades.

Artículo 14o.- Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público dicte resolución o liquidación que aumente el ingreso gravable, una vez que quede firme, deberá comunicarse la participación adicional tanto al sujeto obligado a participar como al sindicato o representación de los trabajadores para los efectos a que se refiere el primer párrafo del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo. Se considera que la resolución o liquidación es firme, cuando no se hubiere promovido recurso o juicio en su contra o bien cuando estos se resuelvan en definitiva.

En los casos de inconformidad con la resolución o liquidación por cualquier medio de defensa que se hiciere valer se suspenderá el pago del reparto adicional en tanto se dicte resolución definitiva, siempre que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público suspenda el cobro del crédito fiscal o éste se pague bajo protesta.

### Artículos transitorios.

Primero.- Esta resolución entrará en vigor en toda la República el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo.- Se abroga la Resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas del 12 de diciembre de 1963.

Tercero.- Todos los sujetos obligados a participar utilidades que concluyan su ejercicio con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, deberán participar utilidades de acuerdo con lo establecido en esta Ley.

ridad a la fecha en que entre en vigor esta Resolución, deberán proceder a hacer el cálculo del monto de la participación de utilidades a los trabajadores en la siguiente forma:

1o.- Calcularán el monto de la participación anual de utilidades a los trabajadores en los términos de la Resolución del 12 de diciembre de 1963, hasta el último día de su vigencia; lo dividirán entre 365 y el resultado se multiplicará por el número de días que abarque su ejercicio hasta la fecha antes señalada.

2o.- Calcularán el monto de la participación anual de utilidades a los trabajadores conforme a las disposiciones de la presente Resolución; lo dividirán entre 365 y el resultado se multiplicará por el número de días comprendidos desde la fecha en que entre en vigor esta Resolución y la fecha de cierre del ejercicio.

3o.- La suma de los resultados obtenidos conforme a los párrafos que anteceden, será la cantidad que participarán a los trabajadores.

4o.- En tanto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no proceda a la revisión a que se refiere la fracción VI del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, continuarán exentas de participar utilidades las empresas a que se refiere la Resolución del 18 de marzo de 1963 de la citada Secretaría. <sup>(4)</sup>

Para mayor abundamiento, mencionaremos que de acuerdo con la fracción IX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los trabajadores tienen derecho de participar en las utilidades de las empresas, como remuneración a la fuerza de trabajo que contribuye a generarlas.

Las utilidades en las empresas son producidas - principalmente por tres entidades: el Estado, los trabajadores y los empresarios, por lo que cada uno tiene de recho a tomar la parte que le corresponde, dentro de - nuestro actual sistema jurídico económico.

De la Constitución y de la Ley se desprende que las empresas en sentido laboral, independientemente de su actividad económica y de su finalidad lucrativa o - no, están obligadas a participar a sus trabajadores de las utilidades que obtengan.

La empresa, según se desprende del artículo 16 - de la Ley Federal del Trabajo, es la unidad económica - de producción o distribución de bienes o servicios, señalando que no se debe de confundir con el establecimiento (sucursal, agencia u otra forma semejante), que - es parte de la empresa.

Así resulta que cualquier organización constituida como unidad económica es empresa, sea persona física o moral, que utilice trabajo humano, independientemente de si es industrial, comercial, agrícola, ganadera, de pesca, civil, cultural, asistencial u otras, pues la empresa, en sentido laboral, tiene una connotación más amplia que la que se conoce en materia fiscal o mercantil.

Persona física es todo obligado al reparto que - ejerce su actividad en forma individual y que responde personalmente de ella.

Persona moral es una ficción de la Ley que nace - al reunirse dos o más personas físicas para realizar conjuntamente cualquier actividad lícita, siempre que - la Ley reconozca a esa unidad personalidad distinta de la de cada uno de quienes la integran.

Las unidades económicas son aquellas agrupaciones que sin tener personalidad jurídica, fiscalmente se distinguen de sus integrantes y pagan sus impuestos como una unidad.

Tal es el caso de las copropiedades, sucesiones, etc. El tratamiento de estas unidades, es similar al de las personas físicas.

Por lo que se refiere a las empresas que no están obligadas jurídicamente a participar utilidades, se pueden clasificar de la siguiente forma:

1.- La participación de utilidades a los trabajadores existe en relaciones de trabajo reglamentadas en el apartado A) del artículo 123 Constitucional, razón por la cual las empresas públicas constituidas como organismos descentralizados, cuyas relaciones de trabajo se rijan por el apartado B) del artículo 123 Constitucional, no están por Ley obligadas a participar utilidades; tales son los casos de: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; Instituto Nacional de Protección a la Infancia; Instituto Mexicano de Asistencia a la Niñez; Aeropuertos y Servicios Auxiliares; Sistema de Transporte Colectivo; I.N.D.E.C.O., y otros.

2.- Empresas que sus relaciones laborales se rigen por el Apartado A) del artículo 123 Constitucional, pero que de acuerdo con el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo se encuentran exentas de participar utilidades, como son los casos de: Instituciones de Asistencia Privada, reconocidas por la Ley; empresas de nueva creación durante el primer año de operaciones; empresas cuyo capital no genere un ingreso mayor al establecido por Resolución de la Secretaría del Trabajo y Pre-

visión Social y otros.

3.- Empresas que exime una Ley de carácter federal aprobada por el H. Congreso de la Unión, dentro de su facultad de reglamentar el artículo 123 Constitucional, como es el caso del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.

En cuanto a la utilidad que se participa, en términos generales mencionaremos que es la cantidad resultante de restar a los ingresos totales percibidos en un determinado lapso -normalmente un año- los costos o gastos incurridos por la empresa, y para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se toma como base la renta gravable, de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

El ingreso gravable de las empresas obligadas a participar utilidades, de acuerdo con la actual Ley del Impuesto sobre la Renta, se determina:

1.- De la diferencia de los ingresos acumulables obtenidos en un ejercicio y las deducciones autorizadas expresamente en la Ley del Impuesto sobre la Renta (causantes mayores del impuesto al Ingreso Global de las Empresas).

2.- Del resultado de multiplicar sus ingresos brutos obtenidos en un año de calendario, por la tasa de determinación estimativa del ingreso gravable que corresponda, de acuerdo con la ley (causantes menores del impuesto al Ingreso Global de las Empresas).

3.- Del que resulte de estimar, por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los ingresos brutos y en su caso, el ingreso gravable, como consecuencia de

las causas señaladas por la Ley y conforme al procedimiento que se contiene en la misma.

4.- Del que resulte de la diferencia de los ingresos acumulables en un año de calendario efectivamente percibidos y las exclusiones y deducciones autorizadas por la Ley (causantes del impuesto al ingreso global de las personas físicas).

5.- En forma transitoria, la Ley del Impuesto sobre la Renta permite que mediante reglas generales, se establezcan bases especiales para determinar el ingreso gravable de causantes del impuesto sobre la renta, pudiendo optar las empresas por el sistema general o por la base especial (por ejemplo; gasolina, expendedores de billetes de lotería y otros).

6.- Del ingreso total percibido por una empresa en aquellos casos en que siendo una renta gravable de acuerdo con la ley, no los acumula o no los toma en cuenta en el cálculo del ingreso global de las empresas (por ejemplo los dividendos percibidos por una empresa y los ingresos por asistencia técnica o regalías pagados por una empresa del extranjero a una empresa nacional, cuando ésta opte por no acumularlos).

Por otra parte en lo que se refiere a empresas exentas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con fundamento en la fracción VI del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo y con base en datos estadísticos censales y fiscales, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio, dicte una resolución precisando cuáles son las empresas que están exentas de participar utilidades a sus trabajadores, en razón de que el capital de éstas genera un ingreso bruto o acumulable mínimo, que escasamente cubre los costos y gastos -

de producción, y en las que es necesario reinvertir un alto porcentaje de las utilidades para el crecimiento -- sano de las mismas.

Además han existido consideraciones económicas -- importantes motivadas por la espiral inflacionaria, que justificaron la creación de estas exenciones, a efecto de fomentar el crecimiento económico de nuestro país, y para no segar fuentes de trabajo. La exención contempla en su mayor parte a empresas incipientes, muchas de ellas industrias familiares, en donde no existe relación laboral.

La determinación del ingreso gravable, generalmente corresponde a la empresa el fijarlo y declarar su ingreso gravable para efectos del impuesto sobre la renta y de participación de utilidades a los trabajadores, considerando que ella tiene los datos indispensables para fijar la utilidad; que con ello se facilita el pago más rápido del impuesto y de la participación y por último que la ley supone el cumplimiento voluntario de las obligaciones.

Para este efecto, las empresas se encuentran -- obligadas a presentar su declaración de impuestos y los anexos correspondientes al Estado y poner dichos documentos para el conocimiento de los trabajadores.

Al tomar como utilidad base en materia de participación de utilidades la renta gravable declarada para efectos fiscales, ocasiona que cualquier modificación -- que se haga a la misma, debe de producir efectos en materia de participación de utilidades, o sea, a realizar un reparto adicional entre los trabajadores, independientemente del acto que le dé origen, el cual puede -- ser la resolución de las objeciones presentadas por los

trabajadores, por resolución que en forma unilateral - dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público con - motivo de auditorías o revisiones practicadas, o por de claración complementaria presentada espontáneamente por el patrón.

Una empresa en sentido laboral, obligada a parti cipar utilidades, puede tener uno, dos o más ingresos - gravables de acuerdo con la Ley del Impuesto sobre la - Renta, y desde ese punto de vista, está obligada a par ticipar de dichos ingresos a los trabajadores.

Puede ocurrir que un sujeto tenga además de un - ingreso global de las empresas declarado, ingresos gra vables por: regalías o asistencia técnica prestada al - extranjero, en caso de que haya optado por no acumular - los a su ingreso global declarado; y dividendos, los - cuales si bien no son objeto del impuesto al ingreso - global de las empresas, si son ingresos gravables de - acuerdo con la Ley impositiva, razón por la cual de es tos ingresos deben de participar los trabajadores. En - caso de que una empresa esté sujeta a bases especiales de tributación en impuesto sobre la renta, los ingresos distintos a los de la base especial también dan lugar a ser ingresos gravables, a que sean susceptibles de par ticiparse entre los trabajadores. Los llamados CEDIS - que administrativamente la Secretaría de Hacienda no - los considera como ingresos acumulables para efectos - del Impuesto al Ingreso Global de las Empresas, si for man parte de la renta gravable para efectos de partici pación.

Como se puede apreciar en los casos señalados, - existe una empresa que puede tener varios ingresos gra vables, situación que se desprende del texto de la últi ma Resolución de la Comisión Nacional de Participación

de Utilidades. (5)

Los dividendos son ingresos gravables para efectos de participación, los dividendos percibidos por las empresas en su carácter de socios o accionistas son ingresos gravables técnicamente y por lo tanto se les deberá aplicar el porcentaje respectivo de participación de utilidades.

De acuerdo a lo dispuesto en la fracción V del artículo 19 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, a pesar de que en términos generales los dividendos no son ingresos acumulables para efecto del cálculo del Impuesto al Ingreso Global de las Empresas, sí son gravables de conformidad con los artículos 60 fracción V, 73 y 74 de la citada Ley. La circunstancia de que no se llegue a pagar el impuesto causado a través de una diversa mecánica que establece la Ley, no es obstáculo para considerar a un ingreso como gravable.

En esta forma, una empresa puede tener dos ingresos gravables; uno que se desprende del cálculo del ingreso global gravable de la misma y otro, que se desprende de los dividendos que perciba en su carácter de socio o accionista.

Aunque una empresa en años anteriores viniera sufriendo pérdidas, mismas que se compensan con las utilidades que se llegaren a obtener en años siguientes, tanto por los accionistas como para el cobro de impuestos por parte del Estado, en materia de participación de utilidades, dicha situación no debe afectar la utilidad que se llegue a generar en un determinado ejercicio para efectos de reparto entre los trabajadores, pues de acuerdo con el artículo 128 de la Ley Federal del Trabajo, no se harán compensaciones de los años de pérdidas.

con lo de ganancias.

Porcentaje único a aplicar como participación, - de acuerdo con la Resolución de la Segunda Comisión Nacional para los Trabajadores en las utilidades es del - 8%, sin hacer ninguna diferencia entre las empresas, ni ninguna deducción distinta a las contempladas en la Ley del Impuesto sobre la Renta para determinar la utilidad o renta gravable.

Por lo tanto, a diferencia del sistema anterior, no es deducible el Impuesto sobre la Renta efectivamente pagado, sino que de una misma utilidad, el Estado, - los trabajadores y los patrones, toman parte que les co rresponde.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley Federal - del Trabajo, los Trabajadores como titulares del dere- cho de participar en las utilidades de las empresas, es es tán autorizados a conocer la forma en que se determinó la utilidad, para lo cual podrán revisar la declaración presentada por el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El derecho de informarse de cómo se determinó la utilidad, consiste en obtener una copia de la carátula de la declaración de impuesto y del documento de la de- claración relacionado con la forma de determinar la par ticipación de utilidades.

Igualmente, la Ley laboral obliga a los patrones a poner a disposición de los trabajadores en las oficina- nas de la empresa, los anexos que de conformidad con la Ley del Impuesto sobre la Renta deben presentar a las - autoridades fiscales, y que forman parte de la declara- ción.

De la misma forma, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público está obligada a dar acceso a los trabajadores para que puedan revisar los anexos correspondientes a la declaración presentada en las Oficinas Federales de Hacienda (Principal, Subalterna o Agencia), en donde se haya presentado o se encuentre.

El término para entregar la declaración a los trabajadores es de diez días, contados a partir de la fecha en que se haya hecho el pago del impuesto, o sea, contados a partir de la fecha de la presentación de la declaración.

Para revisar los anexos correspondientes, el plazo es de 30 días contados a partir de la fecha en que se haya entregado a los trabajadores la declaración respectiva, de lo cual deberá existir constancia.

Respecto al incumplimiento de la obligación de la empresa de informar, si una empresa no cumple con lo dispuesto en la Ley, en el sentido de informar a los trabajadores de cómo se determinó la utilidad de la que participan, ocasionaría un conflicto jurídico que deberá ser resuelto por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, además de una serie de consecuencias, como son las siguientes:

- a) Independientemente de que la autoridad obligue al patrón a cumplir, se haría acreedor a una multa de quinientos a diez mil pesos;
- b) No correrá el plazo para inconformarse por parte de los trabajadores en contra del contenido de la declaración;
- c) Se configuraría una causal justificada de huelga, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Federal

del Trabajo. (6)

Los trabajadores, una vez que hubieran obtenido copia de la declaración y hubieran revisado los anexos correspondientes en los treinta días siguientes, tienen derecho dentro de otro plazo de treinta días, a formular objeciones a la declaración presentada por el patrón, precisando las partidas en las cuales existan observaciones que hacer valer y las causas o motivos que tuvieran para ellos.

Las objeciones se presentarán por escrito ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, misma que las resolverá a través de la Oficina correspondiente, que en la actualidad viene a ser la Subdirección de Participación de Utilidades de la Dirección General del Impuesto sobre la Renta.

A dichas objeciones se les dará el trámite de denuncia de posibles irregularidades fiscales o de participación de utilidades, lo que permitirá a la autoridad realizar la investigación correspondiente y dictar la resolución en forma expedita, garantizado a las empresas el derecho de audiencia que existe en todo procedimiento de revisión fiscal.

Los trabajadores tienen facultades para conocer la declaración del patrón y para inconformarse ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en contra de las partidas que se contengan en la misma declaración, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, son de carácter colectivo.

Lo anterior implica que solamente el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, del contrato

ley en la empresa, o en ausencia de éstos, la mayoría - de los trabajadores, debidamente representada, son los - que tienen los derechos señalados.

Por el secreto fiscal, ni las autoridades fiscales están obligadas a proporcionar la documentación a - personas distintas de las señaladas, ni tampoco a resol - ver las objeciones presentadas, mientras no esté compro - bado el requisito de que hablamos. Los trabajadores, - por su parte, tienen prohibición de poner en conocimien - to de terceras personas la información que se les haya - dado.

Lo anterior no afecta que los trabajadores pue - dan hacerse representar por técnicos que, por secreto - profesional, guarden reserva de la información que revi - san, o de las autoridades de la Procuraduría de la De - fensa del Trabajo, que precisamente por ser representan - tes no se pueden considerar "terceros".

El vigilar que se cumpla efectivamente con el pa - go de la participación de utilidades corresponde a la - Secretaría del Trabajo, en el aspecto federal, y a las Direcciones del Trabajo de los Gobiernos de los Estados y del Distrito Federal, en el aspecto local.

A dichas autoridades le corresponde vigilar la - aplicación de las disposiciones en materia de participa - ción de utilidades, corrigiendo las deficiencias que pu - dieran tener.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, de acuerdo con las atribuciones que tiene en materia de - participación de utilidades, colaborará con las autori - dades respectivas con la finalidad de que se pueda rea -

lizar la vigilancia señalada.

En cuanto al recurso de queja de los trabajado— res, de acuerdo con el Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores — tienen derecho a presentar el Recurso de Queja ante la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades, cuando consideren que la autoridad fiscal no — ha resuelto en los plazos de Ley las observaciones que hubieren hecho a la declaración presentada por el pa— trón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; — igualmente, será procedente en caso de que las autorida— des laborales, en la esfera de su competencia, no hayan cumplido con su obligación de vigilar el debido cumpli— miento de la participación de utilidades.

Por lo tanto, los trabajadores no sólo tienen de— recho de presentar observaciones a la declaración que — presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédi— to Público, cuando consideren que existen razones o cau— sas justificadas para ello, sino que complementado lo — anterior, tienen también el recurso de queja, como ga— rantía de que la autoridad resolverá con celeridad su — inconformidad. (7)

Una vez que se ha determinado la utilidad que de— be repartirse a los trabajadores, resultante de la — aplicación del porcentaje sobre el ingreso gravable, la utilidad deberá dividirse en dos partes iguales: la pri— mera se repartirá por igual entre los trabajadores, to— mando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año y la segunda, se distribuirá en pro— porción al monto de los salarios devengados por el tra— bajo prestado en el año.

Para efectos del cálculo antes señalado, el con—

cepto de salario es más restringido que el que utiliza la Ley Federal del Trabajo, pues solamente comprende la cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria, sin tomar en cuenta las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84 del mismo ordenamiento, considerando que resultaría sumamente difícil y que podría prestarse a numerosos errores la determinación del valor que debe atribuirse a las prestaciones en especie que se entregan a los trabajadores.

Con la fórmula de distribución individual, se llega a un justo medio, pues por un lado se permite que los trabajadores de menores ingresos puedan obtener una participación razonable al esfuerzo empleado y por otro, se remunera a los trabajadores, que obteniendo una mejor retribución, resulta ser un índice de la capacidad y del esfuerzo en el desempeño de sus servicios.

Por otra parte debe existir una Comisión Mixta de participación de utilidades, cada empresa deberá integrarse con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, misma que formulará un proyecto al que se le dará la debida publicidad.

Para que la Comisión pueda cumplir con su cometido, es obligación del patrón proporcionar las listas de asistencia y de raya de los trabajadores y de los demás elementos de que disponga.

Los trabajadores podrán inconformarse dentro de un plazo de quince días respecto de sus repartos individuales ante la propia Comisión, la cual estará obligada a resolverlas en un término no mayor de quince días.

En contra de la resolución de la citada Comisión,

los trabajadores podrán recurrir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver el conflicto que se hubiere suscitado.

En los casos de empresas constructoras, atendiendo a que en muchas ocasiones éstas no concluyen las obras con los mismos trabajadores que las iniciaron, la Comisión mixta adoptará las medidas que juzgue conveniente para citarlos.

Respecto a los trabajadores beneficiados, se debe afirmar que este aspecto rige el principio laboral de igualdad de condiciones para todos los trabajadores. Sin embargo, el legislador tuvo que aclarar o precisar diversas situaciones especiales que se fueron presentando, evitando que algunos de los trabajadores sufrieran una reducción injusta en su participación, y en otros casos, reconociendo que algunas personas aun siendo trabajadores, no podrían participar en las utilidades.

Como ejemplo de la primera situación, tenemos el caso de las madres trabajadoras que son declaradas en servicio activo durante los períodos pre y post-natales. Esta misma situación se contempló en el caso de los trabajadores víctimas de un riesgo profesional, durante el período de incapacidad temporal.

Se exceptúan de participar en las utilidades, las trabajadoras domésticas y los trabajadores eventuales cuando hayan trabajado menos de sesenta días durante el año. En caso de trabajadores de planta, así tengan sólo un día de trabajo, deberán participar en las utilidades de las empresas donde laboran.

Tampoco tienen derecho de participar en las utilidades de una empresa: los directores, administradores

y gerentes generales.

Existen limitaciones en la participación individual de utilidades, pues hay dos casos en el sistema mexicano de participación de utilidades en los cuales, a pesar de que algunos trabajadores son titulares de dicho derecho, por razones de equidad, se limita el ingreso que pudieran percibir por este concepto.

El primer caso lo tenemos tratándose de trabajadores de confianza, teniendo en cuenta lo elevado de los sueldos que perciben y que podrían afectar a la hora de determinar la participación individual a otros trabajadores, se dispuso como salario tope para efectos del cálculo individual, el sueldo del trabajador de planta de más alto salario aumentado un 20%.

En segundo lugar, tratándose de trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo y de aquellos que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, el monto de su participación no podrá exceder de un mes de salario. Esto se derivó de que es frecuente que alguna persona propietaria de edificio o titular de créditos que producen réditos, entre otras situaciones, utilizan los servicios de algún trabajador para que cuide o limpie un inmueble, administre rentas o efectúe los cobros de los créditos y de sus intereses. En estas condiciones, no sería posible la fijación de la parte de utilidad que debe corresponder en equidad a estos trabajadores, pues sería desproporcionado, ya que implicaría aplicar el 8% sobre el total de rentas o sobre los intereses cobrados.

La participación que obtienen los trabajadores en las utilidades de las empresas, a pesar de tener un

fundamento económico y un jurídico diverso al que tienen el salario, como remuneraciones al trabajo personal subordinado, persiguen una misma finalidad que es mejor que los ingresos de la clase trabajadora y elevar con ello su condición social. Esta unidad de fines explica el por qué las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de participación, disfrutan de la misma protección de que goza el salario.

Por lo tanto, la participación de utilidades es protegida contra abusos que pudieran cometer los patrones, los acreedores de los patrones y los acreedores de los mismos trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 98 al 116, de la Ley Federal del Trabajo.

El régimen transitorio de participación de utilidades de acuerdo con el artículo tercero transitorio de la Resolución ya mencionada que entró en vigor el 15 de octubre de 1974, para determinar la participación de utilidades que corresponda a los trabajadores, en ejercicios fiscales que se hayan iniciado antes de esa fecha y terminen en o con posterioridad a la misma deberán proceder para determinar el monto de la participación de utilidades en la siguiente forma:

1.- Calcularán el monto de la participación anual de utilidades a los trabajadores en los términos de la Resolución del 12 de diciembre de 1963; el resultado lo dividirán entre 365, para sacar el reparto por día, mismo que se multiplicará por el número de días que abarque el lapso del día en que se inició el ejercicio al 14 de octubre de 1974.

2.- Calcularán el monto de la participación anual de utilidades a los trabajadores conforme a las disposiciones de la nueva Resolución; lo dividirán en

tre 365, y el resultado se multiplicará por el número - de días comprendidos desde el 15 de octubre de 1974 y - la fecha de cierre de ejercicio.

3.- La suma de los resultados obtenidos conforme a los párrafos que anteceden, será la cantidad que el - patrón participará a los trabajadores. (8)

### COMENTARIOS

Una vez analizados todos los puntos de la Resolución, mencionaremos que el reparto de utilidades, es - uno de los logros más recientes de los trabajadores aún cuando existen opiniones contradictorias, pues consideran que el trabajador al participar de las utilidades - de la empresa, está interviniendo directamente a disminuir el patrimonio empresarial, y consecuentemente impide que ese capital que le es distribuido, se invierta - en la creación de nuevas industrias.

Por otra parte consideran que los trabajadores - deben de participar tanto de las utilidades como de los riesgos y pérdidas de la empresa.

Esta situación ha provocado que algunas empresas realicen aumentos de salarios en forma masiva, o concedan una compensación a sus trabajadores a efecto de evitar hacer un reparto de utilidades.

Consideramos que aunque exista toda una serie de polémicas respecto al reparto de utilidades, es muy justa la Resolución que la Comisión ha emitido para beneficiar a los trabajadores, pues los patrones difícilmente llegan a estimular o a proporcionar algún incentivo al trabajador.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Memoria de la 1a. Comisión para el Reparto de Utilidades, Imprenta Arana, Tomo I. México, 1964, Pág. XIII.
- 2.- Op. Cit. Pág. XVII y XVIII.
- 3.- Op. Cit. Pág. 581, Tomo II.
- 4.- Diario Oficial, 14 de octubre de 1974, Págs. 12 y 13.
- 5.- Revista de Difusión Fiscal, Publicada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, México, 1975.
- 6.- Revista de Difusión Fiscal, Págs. 62 y 63.
- 7.- Revista de Difusión Fiscal, Pág. 65.
- 8.- Revista de Difusión Fiscal, Págs. 67 y 68.

CAPITULO V

DERECHO AL AGUINALDO.

## CAPITULO V . DERECHO AL AGUINALDO

Se considera que el vocablo aguinaldo proviene del Celta guinaud que significa regalo de año nuevo. La Academia Española deriva a la palabra aguinaldo de aguilando, sin darles un significado propio, mas bien las considera sinónimas.

El pago del aguinaldo se remonta a épocas pasadas en que los sirvientes recibían una cantidad de dinero a fin de año, con el que efectuaban los gastos con motivo de las fiestas de pascua festejaban. (1)

Posteriormente las legislaciones lo fueron adoptando unas en forma obligatoria, y otras consuetudinariamente lo han ido aplicando.

Se ha definido al aguinaldo como la paga especial equivalente al sueldo mensual, que se otorga cada fin de año a los trabajadores, con el objeto de que puedan cubrir sus gastos y satisfacer sus necesidades con motivo de las fiestas navideñas se les presentan.

En algunos países se ha implantado el sueldo anual complementario el cual difiere del aguinaldo que, el primero es obligatorio y el segundo lo pueden otorgar en forma voluntaria tomando como base el comportamiento y rendimiento de los trabajadores en el aumento de la producción.

También se considera que el aguinaldo tiene un carácter asistencial, pues permite mejorar las condicio-

nes de vida, ya que se trata de una percepción extra -  
del sueldo que normalmente percibe el trabajador.

Algunos han determinado que el aguinaldo es una deducción de los haberes del trabajador, que se va acu-  
mulando para reintegrársele posteriormente de una sola vez  
y en época determinada para que pueda afrontar to-  
dos los gastos que con motivo de las festividades tradi-  
cionales se celebran a fin de año.

Existen dos clases de aguinaldo, el llamado onero-  
roso o remunerativo, y el voluntario o gracioso, los -  
cuales pueden ser pagados al trabajador al mismo tiempo.  
(2)

En nuestra Legislación se encuentra reglamentado  
en el artículo 87 y establece que "Los trabajadores -  
tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse  
antes del día 20 de diciembre, equivalente a quince -  
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."

En las Instituciones Gubernamentales en donde no  
existe reparto de utilidades, se otorga en el último -  
mes del año una cantidad de dinero equivalente a la per-  
cepción obtenida durante un mes, en este punto existen  
grandes diferencias con otras instituciones que otorgan  
aguinaldo, las cuales proporcionan a sus trabajadores -  
el importe de lo correspondiente a tres meses de sueldo.

## COMENTARIOS

Consideramos que el derecho al aguinaldo es uno más de los logros obtenidos por los trabajadores, desafortunadamente las Instituciones actúan arbitrariamente al otorgarlo, ya que no pagan al trabajador el monto total de lo que percibe en el mes, pues su horario de trabajo es dividido en tiempo ordinario y tiempo extraordinario, pagando así solo el salario percibido en el tiempo ordinario, situación que consideramos injusta debido a que en la mayoría de los casos, el trabajo del tiempo extraordinario es obligatorio y no voluntario.

Por este motivo es pertinente que se pague al trabajador el aguinaldo haciendo el cómputo de los sueldos percibidos en el tiempo ordinario y extraordinario, o bien que se imponga el horario corrido pagando el sueldo en un solo cheque.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Compendio de Derecho Laboral, Dr. Guillermo Cabanellas, Tomo I. Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Argentina, 1968. Pág. 623.
  
- 2.- Guillermo Cabanellas, Op. Cit. Pág. 624.

## C A P I T U L O      V I

### NUEVOS DERECHOS LABORALES

- 1.- Derecho Habitacional.
- 2.- Derecho de Preferencia y Ascenso.
- 3.- Derecho de Antigüedad.
- 4.- Derecho de Inversión.

## C A P I T U L O      V I

## NUEVOS DERECHOS LABORALES

## 1.- Derecho Habitacional.

En la Constitución de 1917, se estableció en el artículo 123 un conjunto de derechos mínimos que favorecían a los trabajadores.

Posteriormente se fueron ampliando con la finalidad de ofrecer una vida más decorosa a los trabajadores, y consideraron que bastaba con que se estipulara que en las negociaciones ubicadas fuera de las poblaciones o dentro de ellas cuando ocuparan un número de asalariados mayor de cien, los patrones estarían obligados a proporcionarles habitaciones cómodas e higiénicas, también se previó que podrían cobrar las rentas que correspondieran, sin que excedieran del medio por ciento mensual del valor catastral de las viviendas.

Debido a que era necesario resolver el problema habitacional de los trabajadores, las organizaciones sindicales lucharon durante varios años a efecto de que se reglamentara adecuadamente el artículo 123 Constitucional, posteriormente lograron que en la Ley Federal del Trabajo se agregara un Capítulo reglamentario del precepto constitucional, en el cual se consigna que deben armonizar los derechos del trabajador con los del capital y los objetivos del crecimiento económico con los de la justicia social, desafortunadamente estas disposiciones no han tenido una realización completa durante su vigencia, por lo que propusieron varias resoluciones al problema.

El sistema de vigor se basa en que es más adecuado que se haga un acuerdo entre trabajadores y patrones. Se considera que este problema de la vivienda se debe afrentar, globalmente incorporando en los beneficios de una política habitacional a toda la clase trabajadora, indistintamente de la dimensión de las empresas en que se encuentren los trabajadores laborando o de su ubica-  
ción geográfica. (1)

Por iniciativa del C. Presidente de la República el 22 de diciembre de 1971, ante la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, se modificó la fracción XII del apartado A del artículo 123 Constitucional, en la cual se establece; "La expedición de una Ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patro-  
nes que administren los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda". Este Fondo contará con los recursos que aporten las empresas para constituir depósitos a favor de los trabajadores y establecer un sistema de financia-  
miento a efecto de conceder créditos económicos y sufi-  
cientes para la adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiélicas.

Posteriormente procedieron a reformar la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo a la obligación patronal de contribuir a la constitución y operación de un fondo nacional de la vivienda y los derechos que corres-  
pondan al trabajador. Saliendo publicado el Decreto en el Diario Oficial el 24 de abril de 1972 en el que se re-  
forman y adicionan los artículos 97, 110, Capítulo IV Tí-  
tulo III y 782 de la Ley de la materia.

En el artículo 97 se conservó la excepción de la fracción II y se añadió la fracción III para mejor fun-  
cionamiento del Fondo Nacional de la Vivienda. En esta

fracción se establece que los trabajadores están en libertad de aceptar los créditos contraídos con el Fondo, cuyos descuentos no pueden exceder del 20% del salario, por situaciones análogas fue reformada la fracción III del artículo 110 de la Ley, en la que se detalla que el salario puede sufrir descuentos cuando se trate de: "pago de abono para cubrir préstamo proveniente 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 afectados libremente por el trabajador". (2)

En el artículo 136, relativo al Capítulo IV, Título III, se fusionan las fracciones y se establece que todos los patrones de la empresa que se trate, tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, cumpliendo además con la aportación al Fondo Nacional de la Vivienda de un 5% de los salarios ordinarios de los trabajadores.

Dentro de estas obligaciones encontremos las modalidades establecidas en el artículo 146, en el que se exige a los patrones de la obligación de pagar las aportaciones establecidas en el artículo 136 cuando se trata de trabajadores domésticos, ya que atendiendo a la naturaleza de esta relación el patrón siempre proporciona habitación al doméstico, situación que se encuentra establecida en el artículo 334 de la Ley de la Materia.

En el artículo 147 se observa que se faculta al Ejecutivo para que establezca las modalidades con que se incorporan al régimen previsto en este Capítulo, los deportistas profesionales y los trabajadores a domicilio. El artículo 148 también dispone que el Ejecutivo Federal establecerá modalidades para las empresas que -

tengan un ingreso e un capital inferior o se le tenga - que dar un tratamiento especial, asimismo se precisa - que las resoluciones que al respecto se dicten, podrán revisarse total o parcialmente cuando a juicio del Ejecutivo existan circunstancias que lo justifiquen.

En el artículo 137, se establece que: "El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores - obtener crédito barato y suficiente para adquirir en - propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la - construcción, reparación, o mejoras de sus casas habita - ción y para el pago de pasivos adquiridos por estos con - ceptos".<sup>(3)</sup> El párrafo primero del artículo 149 com - plementa este criterio, pues enuncia que el organismo - que administre los recursos del Fondo Nacional de la Vi - vienda, fijará las sumas que se destinarán al financia - miento de esos programas.

El artículo 138, menciona que los recursos del - Fondo Nacional de la Vivienda, serán administrados por un organismo interno el cual estará integrado por repre - sentantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y - de los patronos. En el precepto siguiente se faculta - al mencionado organismo para que establezca los procedi - mientos que deben seguir, a fin de que los trabajadores adquieran en propiedad sus habitaciones.

Asimismo, el artículo 140 señala que el menciona - do organismo tendrá a su cargo la coordinación y el fi - nanciamiento general de los programas de construcción - de casas habitación destinadas a ser adquiridas en pro - piedad por los trabajadores.

El artículo 141 establece que las aportaciones - que las empresas realicen al Fondo Nacional de la Vi - -

vienda, constituyen depósitos que beneficiarán a los -  
trabajadores, quienes se sujetarán a las siguientes bases; cuando un trabajador sea financiado, el 40% del de-  
pósito que a su favor se haya acumulado será abonado co-  
mo pago inicial del crédito otorgado, así como en los -  
subsecuentes abonos. Se precisa además que una vez que  
el patrón concluya el pago del crédito, las siguientes -  
aportaciones empresariales le servirán para integrar un  
nuevo depósito con el que podrá contraer nuevos crédi-  
tos. Para el caso de que el trabajador no utilice el -  
crédito se establece el derecho que tiene el trabajador  
de que periódicamente se le haga entrega del saldo de -  
los depósitos hechos a su favor durante los 10 años an-  
teriores. También se determina la situación del traba-  
jador para los casos en que se termine la relación de -  
trabajo, de incapacidad total, permanente o de muerte,  
en los que se procederá a entregar el monto total del -  
depósito al trabajador o a sus beneficiarios. Y en los  
casos en que hubiesen recibido crédito hipotecario, la  
devolución de esos depósitos se hará deduciendo las can-  
tidades abonadas para el pago de las obligaciones con-  
traídas con el Fondo Nacional de la Vivienda.

El artículo 145 señala que para los casos de in-  
capacidad total permanente o de muerte, los créditos -  
llevarán implícito la contratación de un seguro, a fin  
de que los trabajadores o sus beneficiarios queden libe-  
rados del cumplimiento de las obligaciones derivadas -  
del crédito.

En el artículo 142 se consigna la obligación es-  
tablecida en el artículo 136, para la empresa en su con-  
junto o sea cuando se integre de varios establecimien-  
tos. (4)

Para efectos de la aportación patronal se preci-

sa en el artículo 143, que deberá efectuarse sobre la base del salario que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria.

En el artículo 144 se establece que "se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general en la zona de que se trate". (5)

Como la finalidad de la creación del sistema de financiamiento se fundamenta en las aportaciones generadas y continuas de los empresarios, ya que el propósito fundamental es que los trabajadores adquieran en propiedad habitaciones, se reglamentó en el artículo 150 la situación de que el patrón no queda eximido de la obligación de contribuir al fondo, cuando éste proporcione a los trabajadores viviendas en comodato o en arrendamiento y reitera que su obligación continúa aún cuando a los trabajadores se les haya concedido créditos.

En el artículo 151, se establecen las condiciones en que deben entregarse las habitaciones a los trabajadores. Las rentas no podrán exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca, así como las obligaciones que deberán observar las empresas y los trabajadores, en cuanto al mantenimiento de las habitaciones.

En el artículo 152 y 153, se reglamenta el derecho que tienen los trabajadores y las empresas de ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las acciones que les correspondan, por el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Capítulo respectivo.

En la reforma del artículo 782 se determina la -

tramitación de los conflictos que se presenten por la aplicación del artículo 151 de la Ley de la materia. Son ajustes a los múltiples preceptos que se citan.

En los artículos transitorios del Decreto antes citado, se establecen situaciones no reglamentadas en la Ley, y precisa en el artículo tercero que: "Las empresas que con anterioridad a esta Ley estén otorgando cualquier prestación en materia de habitación, la seguirán dando a sus trabajadores si el monto de las mismas es igual o superior al porcentaje consignado en el artículo 136 y no pagarán la aportación a que dicho artículo se refiere. Si por el contrario, el valor de las prestaciones fuere inferior al porcentaje de aportación, las empresas pagarán al Fondo Nacional de la Vivienda la diferencia correspondiente. En cualquier momento los trabajadores beneficiarios a que se refiere este artículo podrán optar por prescindir de la prestación y que la empresa entregue la aportación completa al Fondo Nacional de la Vivienda. Si hubiere controversia sobre el valor de las prestaciones, el problema será resuelto por el organismo tripartita responsable de la administración del fondo". (6)

El artículo cuarto menciona que: "Por lo que toca a aquellos trabajadores que hayan adquirido en propiedad casas habitación antes de la reforma de esta Ley, en aplicación a las disposiciones contenidas en el artículo 123 de la Constitución o en los contratos individuales y colectivos, las empresas estarán obligadas a aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el equivalente al 60% correspondiente al depósito a que se refiere el artículo 141, y en esa virtud los trabajadores seguirán siendo sujetos de crédito. No quedan comprendidas dentro de esta excepción, las empresas cuyos trabajadores de su salario hayan o estén pagando sus casas habita-

ción. Los casos de controversia se resolverán por el organismo tripartita a que se refiere el artículo anterior".

Una vez efectuadas las reformas ya mencionadas, procedieron a acatar el mandato Constitucional en el que se estableció como de utilidad social, la expedición de la Ley para la integración del organismo que administre el Fondo Nacional de la Vivienda, sistema en el que se incluye a la totalidad de la clase trabajadora y a las aportaciones efectuadas por todos los empresarios. Debido a la imposición de este sistema, el Estado es el encargado de implantar los mecanismos para la adecuada protección de las garantías de los trabajadores, vigilar su cumplimiento y administrar las Instituciones correspondientes, determinando la participación de las organizaciones de trabajadores y de patronos, y de funcionarios del gobierno federal, dentro de los órganos de administración y vigilancia del Instituto. Esta participación orientará el funcionamiento de la institución conforme a los programas generales de desarrollo del país trazados por el Gobierno y armonizará los intereses sectoriales.

Respecto del patrimonio del Instituto, se integra con el propio Fondo Nacional de la Vivienda, de acuerdo con los lineamientos que establece el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que establece la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la estructura orgánica del Instituto, el Ejecutivo Federal a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fijará las bases para determinar las organizaciones nacionales de trabajadores y de patronos que intervengan en la constitución y funcionamiento de sus diferentes órganos directores.

También se establecieron las bases necesarias para el adecuado cumplimiento de las empresas, quienes deben aportar al Fondo el 3% del monto del salario de sus trabajadores de acuerdo con la reforma a la Ley Federal del Trabajo en vigor, así como la de enterar los descuentos que realicen en dichos salarios para el pago de las amortizaciones correspondientes a los préstamos concedidos por el Instituto. A estas obligaciones se les da el carácter de fiscales con el propósito de asegurar la adecuada operación del Fondo y en virtud de que representan contribuciones destinadas a la realización de un servicio social, a cargo del Instituto.

La recaudación y el cobro de los recursos se hará a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o de las Oficinas autorizadas por ésta, lo que permitirá el aprovechamiento del sistema bancario nacional y que las operaciones del Instituto se lleven a cabo con la mayor seguridad y economía.

Para que las aportaciones de los patrones permitan otorgar el crédito barato y suficiente que señala la Constitución, los depósitos que se hagan tienen un plazo fijo de 10 años, sin causa de intereses, y a fin de que beneficien en la mayor medida posible a los trabajadores, quienes quedan exentos de toda clase de impuestos y no pueden ser objeto de cesión o embargo, excepto cuando se trate del cobro de créditos otorgados a sus titulares por el Instituto.

La Ley prevé que cuando un trabajador titular de depósitos constituidos a su favor en el Instituto, se jubile o deje de estar sujeto a una relación laboral, pueda optar por recibir de inmediato el total de los depósitos que le correspondan o permanecer dentro del sistema. Esto permitirá al trabajador escoger el régimen

que estime más conveniente según su situación y necesidades y propiciará que el Fondo cuente con mayores recursos facilitando el otorgamiento progresivo y creciente de préstamos.

En el caso de que un trabajador quede incapacitado de manera total o permanente o muera, el monto de los depósitos se entregará, en su caso, al propio trabajador o a sus beneficiarios. En la segunda hipótesis, se considera que, tratándose de ahorros a favor de los trabajadores, debe prevalecer su libre voluntad para señalar a las personas que disfrutarán de los mismos. En su defecto, se establece un régimen de prioridades que tienden a proteger a los familiares o a las personas que hubiesen hecho vida conyugal o dependieron del trabajador.

Para no poner en peligro el patrimonio familiar derivado de los derechos que se otorgan a los trabajadores, éstos quedarán asegurados de modo que, en caso de incapacidad total o de muerte cesen las obligaciones contraídas con el Instituto. Todos los gastos de este aseguramiento correrán a cargo de la Institución.

El sistema de financiamiento se estructura conforme al régimen previsto por la Constitución, dentro del cual los recursos del Instituto deberán destinarse al otorgamiento de crédito a los trabajadores titulares de depósitos, para la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de habitaciones o para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos, así como a la concesión de créditos a promotores o constructores, destinados a la edificación de conjuntos habitacionales, cuyas viviendas sean adquiridas en propiedad por los trabajadores.

Los créditos a los trabajadores se concederán a una tasa de interés del 4% anual sobre saldos insolutos, notoriamente inferior a la que prevalece en el mercado, y a plazos no menores de 10 y hasta 20 años; esto último tratándose de préstamos para la construcción o adquisición de habitaciones. Este sistema, particularmente benéfico para los trabajadores que reciben créditos del Instituto, se fortalece con una disposición que prevé una prórroga hasta de doce meses en el pago sin intereses, de las amortizaciones correspondientes, en los casos en que el acreditado deje de estar sujeto a una relación laboral. (7)

La Ley reconoce el derecho de los trabajadores - para ejercer el crédito que les otorgue el Instituto en la localidad que designen, independientemente de aquella en las que presten sus servicios. De esta manera, - se asegura que los asalariados que por la naturaleza de su trabajo no cuenten con domicilio fijo, escojan con - absoluta libertad la ubicación de su vivienda.

También se determina en la Ley las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores pueden adquirir en propiedad habitaciones, se establece un régimen flexible que tomando debidamente en cuenta la - equidad en la aplicación de los recursos y su adecuada - distribución geográfica permite al Instituto asignarlos al otorgamiento de los diversos tipos de créditos que - pueden conceder, considerando, entre otros elementos de juicio, la procedencia de las aportaciones, la demanda - y las necesidades de habitación en las diversas zonas - del país y la factibilidad de realizar los proyectos co - rrespondientes.

Una vez hecha esta asignación los créditos indi-

10

viduales se otorgarán con vistas a las necesidades de los propios trabajadores y de sus familias, al monto del salario de los presuntos acreditados y a las características de las habitaciones respectivas. En los casos que existan grupos de trabajadores con el mismo derecho a obtener créditos, el otorgamiento se hará por sorteo a fin de asegurar la debida objetividad en la materia.

En atención al carácter financiero del organismo, su control y vigilancia quedan encomendados a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros y a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. La primera deberá intervenir y vigilar que la contabilidad del Instituto y sus operaciones se ajusten a las normas establecidas, informando a las Secretarías de Hacienda y Crédito Público de las anomalías que existan. Esta Secretaría deberá opinar sobre los valores de renta fija en que el Instituto pueda invertir transitoriamente sus recursos, aprobar los financiamientos que reciba y vigilar que sus programas financieros anuales no excedan a sus presupuestos de ingresos corrientes y a los financiamientos que se le concedan.

Con el objeto de asegurar que todo trabajador quede inscrito y disfrute de los beneficios del régimen propuesto, se determina el derecho de los trabajadores a proporcionar informes al Instituto acerca de las omisiones patronales que puedan afectarlos y a la propia Institución, en cualquier caso, puede decidir sobre la procedencia de la inscripción.

La información de los trabajadores acerca del monto de las aportaciones a su favor y la cuantía de descuentos para pagar créditos otorgados está plenamente garantizada, ya que constituye un elemento de

seguridad, y debe proporcionarse en cualquier momento. -  
Los patrones por su parte, están obligados a otorgar -  
constancia de trabajo al trabajador que deje de prestar -  
sus servicios.

Las aportaciones se enterarán bimestralmente y a través de las Oficinas de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la cual concentrará las aportaciones y las entregará periódicamente al Instituto, en plazos ciertos y fijos. De esta manera se establece un sistema de regularidad, que permite la planeación de los programas y los financiamientos de la institución.

La pérdida de la calidad de asalariado y sus efectos han sido determinados con precisión con objeto de extender, dentro de los límites posibles, los beneficios del sistema. Así solo al transcurrir 12 meses desde el momento de dejar de prestar servicios a un patrón, se entenderá que ha terminado la relación de trabajo, salvo que exista litigio pendiente ante las autoridades laborales. De esta forma se impiden las sucesivas altas y bajas, que implican inútiles gastos administrativos, y se mantienen los depósitos a favor del trabajador.

La Ley del Instituto tiene una serie de recursos que vienen a dar solución a las controversias que se presenten. En principio se encuentra el recurso de inconformidad que resuelve cualquier acto del Instituto a los patrones. Por la naturaleza de este recurso, se ha estimado conveniente dejar a opción de los interesados el agotarlo o acudir directamente a los tribunales para sustanciar su reclamación. Agotado dicho recurso, en caso de desestimarlos, será la Junta de Conciliación y Arbitraje a la que corresponda conocer de las

controversias que se susciten entre los trabajadores y el Instituto; el Tribunal Fiscal de la Federación conocerá a su vez, de las que se planteen entre los patrones y el propio Instituto y, por último, serán los tribunales ordinarios los competentes para resolver las controversias derivadas de adeudos de los trabajadores por créditos que les haya concedido el propio Instituto.

El sistema de infracciones abarca tres aspectos: el que se refiere a las que se cometan a la presente - Ley en su calidad de conjunto de normas de trabajo; el - relativo al incumplimiento de cargas fiscales; y el que considera la comisión de actos que nuestras leyes penales catalogan como delitos.

Corresponderá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la facultad de imponer, en su caso, las multas por infracciones a esta Ley que cometan los patrones en perjuicio de sus trabajadores o del Instituto.

Tanto las obligaciones patronales de hacer las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y enterar, en su caso, los descuentos, como los mecanismos para su cobro, tienen el carácter de fiscales. Y el incumplimiento de esas obligaciones cae en el ámbito de las infracciones fiscales.

Comete delito de fraude el patrón que recurra a cualquiera de los medios previstos por la legislación penal para omitir total o parcialmente el pago de sus aportaciones y el entero de los descuentos. <sup>(8)</sup>

En la Ley del Seguro Social se encuentra una reglamentación de la vivienda, y menciona en su artículo 32 que: "Para los efectos de esta Ley el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efecti

vo 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; - no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

a)

b)

c) Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores .....

d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las dispensas;"(9)

En el Título Cuarto, Capítulo Único, de los Servicios Sociales, se reglamentó en el artículo 234 que: "Las prestaciones sociales serán proporcionadas mediante programas de:

I

II

III. Mejoramiento de la alimentación y de la vivienda;

VIII. Superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia y de unidades habitacionales adecuadas;"(10)

La creación del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, es un logro más de los esfuerzos realizados para bienestar de los trabajadores, solucionando en parte el problema habitacional que subsiste en el país.

## 2.- Derecho de Preferencia y Ascenso.

El Programa de Reforma Administrativa tiene la finalidad de hacer una revisión y análisis de todas las bases legales que son comunes a varias dependencias, con el objeto de unificar todos los criterios.

El Comité Técnico Consultivo de Normas Jurídicas, procedió a formular el Reglamento de Escalafón, tomando como base las disposiciones de la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado y los diversos criterios establecidos en los reglamentos existentes en las Secretarías y Departamentos de Estado. La principal observación señalada a las Dependencias, es la conveniencia de implantar sistemas funcionales para la evaluación de los factores escalafonarios, a fin de ubicar a los trabajadores más idóneos por su capacidad y eficiencia en las plazas vacantes. (11)

El Escalafón es el sistema organizado en una Dependencia, con la finalidad de realizar las promociones de ascenso de los empleados basificados y autorizar las permutas. La base legal para determinar el procedimiento, se encuentra establecido en el Título Tercero de la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado y de acuerdo a las condiciones de trabajo de la Dependencia.

El derecho de ascenso lo disfrutan los Trabajadores de base que tienen un mínimo de seis meses de laborar, y una categoría inmediata inferior a la plaza que se encuentra vacante. Para efectos de unificar al personal que tiene derecho al ascenso, se tienen que observar determinados aspectos del trabajador como son:

Conocimientos.- Abarca los conocimientos teórico-

práctico adquiridos en el desempeño del trabajo.

**Aptitud.**- Es la facultad física, mental, la iniciativa, laboriosidad y eficiencia para realizar la labor encomendada.

**Disciplina.**- Dentro de este factor se encuentra el cumplimiento de las instrucciones giradas por los superiores, así como el grado de adaptabilidad que tenga el trabajador.

**Antigüedad.**- Es el tiempo de servicios prestados por el trabajador a la dependencia.

Para efectos de antigüedad, se considera el tiempo que se concede en las licencias sin goce de sueldo a los trabajadores que tienen comisiones sindicales y que van a desempeñar puestos de confianza o cargos de elección popular.

La unidad escalafonaria se definirá por unidades presupuestales, centros de trabajo, secciones sindicales o zonas geográficas.

El grupo escalafonario se integra por el número de puestos en los que se desarrollan actividades comunes en forma general.

El subgrupo escalafonario.- Es el que forma grupos de los trabajadores que realizan funciones similares.

Clase escalafonaria.- Está formada por los trabajadores que desarrollan la misma actividad.

Categoría Escalafonaria.- Es concretamente el em

pleo dentro de la clase escalafonaria.

En cada Dependencia tienen un catálogo de puestos, en el cual se especifican las funciones de cada puesto, esto es necesario para que se lleve a cabo el adecuado procedimiento escalafonario.

El concurso escalafonario es un procedimiento que efectúa la Comisión Mixta de Escalafón para determinar los derechos escalafonarios, basándose en los factores y pruebas efectuadas a los trabajadores.

#### Del Escalafón.

El Comité Técnico Consultivo de Normas Jurídicas opina que las Dependencias del Ejecutivo varían en cuanto a su estructura orgánica, por lo que no es posible la existencia de una estructura escalafonaria común.

Es conveniente que en la elaboración de cada sistema escalafonario se consideren los grupos y categorías presupuestales señaladas en el artículo 20 de la Ley de la materia, así como la descripción de las funciones realizadas en cada puesto.

La Comisión Mixta de Escalafón se integra con representantes de la Dependencia y del sindicato, en igual proporción y ambas partes nombrarán a un árbitro. La Comisión es el Organismo que vigilará la correcta aplicación de las disposiciones contenidas en el Reglamento de Escalafón cumpliendo con las funciones siguientes:

a).- Integra las unidades escalafonarias en relación con las plantillas de personal que para el caso le proporcione la Dependencia.

- b).- Convoca a concursos para cubrir las plazas vacantes definitivas o provisionales.
- c).- Dictamina en cuanto a los ascensos y a las permutas de los trabajadores en los términos de la Ley y del Reglamento en cuestión.
- d).- Resuelve en cuanto a las inconformidades que presenten los trabajadores, por sus derechos escalafonarios, así como las recusaciones y excusas que se les presenten.
- e).- Solicita al titular de la Dependencia de que se trate, los elementos idóneos para que realice sus funciones.
- f).- Proporciona los informes que le sean requeridos por las autoridades competentes.
- g).- Informa a la Dependencia, los resultados obtenidos por la comisión.

En función de los acuerdos presidenciales que establecen la descentralización administrativa y la implantación de unidades de capacitación en todas las dependencias, se han señalado como órganos auxiliares de las Comisiones en el desarrollo del procedimiento a: Las Subcomisiones Escalafonarias, la unidad de capacitación de la Dependencia, los jefes inmediatos de los trabajadores y la unidad de administración de personal.

Las Subcomisiones se integran con dos miembros que observarán y cumplirán con lo establecido en el Reglamento de Escalafón.

La Unidad de capacitación impartirá cursos al personal proporcionándoles conocimientos a fin de que puedan obtener ascensos.

Los Jefes proporcionan la información que la Comisión requiera, a fin de conocer las aptitudes de los trabajadores.

La Unidad de Administración de personal, es la encargada de informar a la Comisión, en lo que respecta a la disciplina y puntualidad de los trabajadores. (12)

Los factores escalafonarios se evaluarán semestralmente, en función de las disposiciones que establezca la Comisión Mixta de Escalafón en el instructivo que para tal efecto formulará, y en el que se precisará fundamentalmente que no es conveniente que al trabajador se le aplique más de un examen en un mismo semestre; la estimativa que se haga del factor conocimiento, en lo referente a la calificación escalafonaria, no podrá ser inferior del 50% del total; para la evaluación de la aptitud, los jefes contarán con el criterio de la Comisión, a efecto de determinar el comportamiento del trabajador en el desempeño de sus funciones, la evaluación de la aptitud que se haga no será inferior al 30% del total de la calificación escalafonaria; en cuanto a la disciplina y puntualidad, se atenderá primordialmente al comportamiento manifestado por los trabajadores y a las sanciones que les hayan sido aplicadas y se le considera como peso máximo un 20%; la antigüedad se determina con la suma de los años, meses y días de servicio prestado por el trabajador a la Dependencia, y no tiene valor numérico, ya que este factor solo influye cuando concurren los mismos factores en iguales proporciones en varios trabajadores.

La Comisión o Subcomisión informará a los trabajadores de los resultados obtenidos en la evaluación de los factores escalafonarios. (13)

Para el Procedimiento Escalafonario, la Dependencia

cia informará a la Comisión o a la Subcomisión Mixta de Escalafón, de la existencia de vacantes o de la creación de nuevas plazas, dentro de los diez días siguientes en que hayan tenido noticia; detallando la fecha de la vacante o creación de nueva plaza, la dependencia de adscripción, lugar en que debe prestar los servicios, el nivel escalafonario, categoría, clave, sueldo, sobre sueldo, nombre de quien la ocupaba, actividades que se desarrollan en esa plaza.

La Comisión informará por medio de boletines a todos los empleados de los centros de trabajo que integren la unidad escalafonaria de la existencia de vacantes, determinando todas las circunstancias.

La Comisión hará la calificación de los factores escalafonarios de los trabajadores, considerando como calificación la de 70 puntos sobre cien, la vacante se concede al que obtenga mayor puntuación, y en caso de que existan iguales calificaciones, se atenderá a la antigüedad, y si aún existiere identidad, se atenderá a los antecedentes laborales. Los dictámenes que resulten serán enviados a la unidad administrativa para su cumplimiento y se dará a conocer por medio del boletín a todos los trabajadores participantes. (14)

Cuando no existen aspirantes en la categoría inmediata inferior, la comisión estudiará sobre los derechos que le corresponde a los que tienen la categoría inferior siguiente y así sucesivamente, y si resultare que no existen aspirantes, la comisión emitirá boletín a otras unidades escalafonarias.

Los trabajadores cuentan con un plazo de 15 días, durante el cual manifestarán a la Comisión en forma escrita, su deseo de cambiar de adscripción a donde se en

cuentre la plaza.

Cuando un trabajador esté ocupando una plaza provisional, gozará del derecho de ocupar la plaza definitiva que se presente, sin sujetarse a concurso.

Después de haberse corrido todos los escalafones con motivo de las vacantes existentes, queda a disposición del titular de la dependencia, las plazas de última categoría, así como la plaza que quedase vacante por no existir aspirantes para el concurso. Las Subcomisiones ayudarán a las Comisiones Mixtas de Escalafón en la realización de este procedimiento. (15)

Los trabajadores podrán efectuar permutas siempre que sean titulares de la plaza y que tengan la misma categoría y además realicen idénticas funciones y se encuentren en el ejercicio de sus funciones. La solicitud llevará anexa, la autorización de la Dependencia y del sindicato, y es necesario que no medie trámite de pensión o jubilación. En la permuta no se atenderán situaciones de escalafón.

Las solicitudes de permuta se dirigen a la Comisión Mixta de Escalafón, conteniendo: el nombre, la categoría y adscripción de los permutantes, motivos de la permuta y firmas, anexando a la solicitud la conformidad escrita de la dependencia y del sindicato.

Cuando alguna de las partes quiera desistirse de hacerla en forma escrita y antes de la resolución del pleno, ya que si es aprobada quedará inexistente, a menos que se desistan las dos partes. Antes de un año de haberse consumado una permuta, no es posible que se concedan otra. (16)

Los trabajadores y las Dependencias podrán inconformarse de los dictámenes que emita la Comisión, cuando considere que existe alguna irregularidad.

Los trabajadores se incoformarán cuando noten - que en los exámenes existe alguna alteración que puede ser comprobada, lo cual lo hará del conocimiento del representante de la Comisión en el monto del examen o al finalizar, con el objeto de que se asiente en el acta - las declaraciones y pruebas que presente el interesado.

La Dependencia estará en posibilidades de oponer se al procedimiento, cuando compruebe que no se evaluó correctamente los factores escalafonarios de algún con cursante.

Las inconformidades se presentarán por escrito - en un plazo de diez días de conocido el dictámen por me dio del boletín, aportando las pruebas necesarias, es- - tas inconformidades serán resueltas por el pleno de la comisión siendo irreversible la resolución. (17)

Los trabajadores participantes en el procedimiento escalafonario, tienen el derecho de recurrar a cual- - quiera de los integrantes de la Comisión, cuando com - prueben que existen nexos familiares o que el represen- - tante recusado participe en el concurso.

El re cursador presentará su escrito junto con - las pruebas, en forma previa a la realización del acto - en que intervendrá el recusado.

La Comisión resolverá y en su caso nombrará un - sustituto. Cuando exista alguno de los casos menciona- - dos los representantes deberán excusarse de intervenir,

pues de lo contrario puede ser reelevado de su cargo. (18)

Proposición de la Secretaría de Hacienda para la Evaluación de los Factores Escalafonarios.

Los factores escalafonarios se acreditarán a través de los diversos conceptos que lo integran, mediante los siguientes procedimientos:

I.- El trabajador podrá optar (cuando se trate de los conocimientos prácticos) por presentar examen ante la Comisión Mixta de Escalafón o promover porque le hagan efectivos los certificados de estudios expedidos a su favor por el Centro Nacional de Capacitación Administrativa dependiente del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, o por el establecimiento de capacitación que funcione en la Secretaría o en alguna otra dependencia del Poder Ejecutivo Federal u organismo público incorporado al régimen del citado ISSSTE. Estos certificados acreditarán las materias respectivas conforme a los coeficientes que se ñalen los tabulares de calificación.

II.- La posesión de los conocimientos prácticos y la eficiencia para realizar las actividades asignadas a la plaza, se comprobarán invariablemente con examen ante la Comisión Mixta de Escalafón.

Previa determinación de la Comisión Mixta de Escalafón, la valorización de las facultades físicas y mentales del aspirante (siempre en relación con la actividad que pretende desempeñar) se hace mediante exámenes médicos, psicológicos y psicométricos.

En los casos en que se considere preciso recurrir a este medio, el proceso de selección se iniciará con estos exámenes y quienes no lleven las condiciones

prefijadas quedarán automáticamente fuera del concurso.

La iniciativa, laboriosidad, disciplina y puntualidad, se juzgarán a través de los elementos que aporte el expediente del trabajador, en las condiciones que señalan los tabuladores de evaluación.

La antigüedad quedará determinada por el número de años, meses y días de servicios prestados por el trabajador a la Secretaría. Cuando estos servicios se hayan interrumpido, los períodos de ausencia serán deducibles, a menos que obedezcan a una separación o despido revocado por autoridad competente. El cómputo de la antigüedad de los trabajadores veteranos de la revolución, se hará de acuerdo con lo que prevenga la Ley respectiva.

Los elementos que constituyen los factores escalafonarios se calificarán conforme al tabulador siguiente:

A la posesión comprobada de los principios teóricos se le asignarán 20 puntos como máximo. Los certificados de estudios que sean expedidos con calificaciones a base de letras, tendrán conversión numérica exacta e invariable.

NA - - - - -	0 puntos
S - - - - -	suficiente - - - - 10 puntos
B - - - - -	bien - - - - - 15 puntos
MB - - - - -	muy bien - - - - - 20 puntos

### 3.- Derecho de Antigüedad.

El Dr. Guillermo Cabanellas define a la antigüedad laboral como "el conjunto de derechos y beneficios que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus servicios en relación a determinado patrono, por una cierta actividad o un empleo o trabajo, con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un momento determinado". (19)

En la Ley de 1931, no se hizo una reglamentación específica del derecho de antigüedad, solo se consideró lo referente a la estabilidad del trabajo, pues cuando el patrón no cumplía con el laudo de reinstalación, tenía que pagar veinte días de salario por cada año de antigüedad, también se tomó en cuenta en el período vacacional, pues aumentaba en relación con el tiempo que tenían de laborar los trabajadores.

La reglamentación del derecho de antigüedad fue una conquista de los trabajadores, pues se consideró como un reconocimiento al valor ético y social de los hombres que depositaron toda su energía en el trabajo realizado en las empresas, esfuerzos que beneficiaron a la economía. (20)

La antigüedad se cuenta a partir de que el trabajador empieza a prestar sus servicios, son varias las circunstancias que pueden presentarse, pues a veces la iniciación del contrato puede no coincidir con la prestación real del trabajo, puede existir la situación de una prestación de trabajo en relación con un contrato nulo o que las partes convengan entre ellas antigüedad especial. Lo normal es que los servicios se computan desde la iniciación en la empresa y mientras subsista -

la prestación laboral.

Nuestra Ley Federal del Trabajo reglamenta en su artículo 158 el derecho de antigüedad, manifestando que "Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una Comisión integrada con representantes de los Trabajadores y del Patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión y oficio y ordenará se le dé publicidad.

Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la Comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje". (21)

Además existe la modalidad de que para justificar la rescisión del contrato de trabajo en los casos de trabajadores que tienen una antigüedad mayor de 20 años, se atenderá a las causas previstas en el artículo 47 de la Ley de la materia, que deben ser particularmente graves por lo que la calificación de esa gravedad quedará al criterio de la autoridad jurisdiccional con base en las pruebas que puedan ser aportadas por las partes. Por ello en casos dudosos, si la gravedad de la falta no es notoria, lo procedente es imponer al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, y si se prueba la reincidencia quedará justificada la rescisión.

a).- Prima de antigüedad.

En el artículo 162 se reglamenta que "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

### Importe de la Prima.

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio;

### Monto de la Prima.

II.- Para determinar el monto del salario, se es tará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.

### Pago de la Prima.

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

### Pago de la Prima por Retiro Voluntario.

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

a).- Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por - ciento del total de los trabajadores de la empresa o es tablecimiento, o de los de una categoría determinada, - el pago se hará en el momento del retiro.

b).- Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguien-

te el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c).- Si el retiro se efectuara al mismo tiempo - por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

#### Prima en Caso de Muerte.

V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponde se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

#### Independencia con otras Prestaciones.

VI.- La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda. (22)

Artículo 162.- Antigüedad, prima de cómputo de - todos los años de servicios, cuando el trabajador se separe voluntariamente.

Transcurridos tres años a partir de la fecha en que entró en vigor la nueva Ley Laboral, es decir, a partir del 1.º de mayo de 1970 y si se trata de un trabajador de planta con antigüedad mayor a quince años, - que se separe voluntariamente de su empleo, debe estar - se a lo dispuesto en el artículo 162 de dicho ordena - miento y, en consecuencia deben computarse todos los -

años efectivamente laborados al trabajador, por virtud de la remisión prescrita en la fracción IV del artículo 5o. Transitorio del mismo ordenamiento.

Artículo 162.- V - Prima de Antigüedad, pago del cómputo de todos los años de servicios del obrero no implica retroactiva de la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Si la junta responsable, para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, toma en consideración los años de servicios del trabajador que murió estando vigente la citada Ley, no aplica retroactivamente el invocado precepto, ni por ende, viola lo establecido por el artículo 14 constitucional, pues además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada Ley Laboral, establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cuál significa que deben aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada Ley en vigor.

Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en Materia de Trabajo, publicada en los Nos. 1 al 17, período de febrero de 1974 a mayo de 1975. Boletín del Seminario Judicial de la Federación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

#### 4.- Derecho de Invención.

Para reglamentar este derecho en la Ley de 1970, la Comisión analizó la Doctrina y las leyes extranjeras, y se dió cuenta que aunque tratasen de humanizar las leyes, no llegaban a considerar a la invención como a una creación del genio humano, por lo que partieron de este principio y se fundamentaron en la exposición del artículo 28 de nuestra Carta Magna, que establece: "los privilegios que por determinado tiempo se conceden a los autores y artistas para la reproducción de sus obras, y a los que para el uso exclusivo de sus inventos se otorgan a los inventores y perfeccionadores de alguna mejora", (23) apoyándose además en la reglamentación que al respecto hace la Ley de Invenciones y Marcas en su artículo 3o. en el que preceptúa a la persona física que haya realizado una invención, por lo que es necesario considerar que la actividad inventiva es humana y que el derecho exclusivo de explotación corresponde al inventor. (24)

La Comisión presentó un anteproyecto sobre las invenciones, el cual trataron de rechazar los representantes de las empresas, argumentando que la Ley Federal del Trabajo, no debería avocarse a la fijación de las atribuciones sobre los derechos al nombre, a la propiedad y a la explotación de los inventos, ya que para ello existen leyes específicas que se encargan de hacer tales reglamentaciones.

Posteriormente una vez aceptada la tesis de que solo la persona física puede figurar como inventor, se preocuparon por los principios reglamentarios del nuevo sistema, surgiendo así la distinción entre los derechos morales y los patrimoniales.

a).- El Derecho Moral del Inventor.

Este derecho consiste en que aún transcurridos - los siglos, nadie puede adjudicarse la creación de una obra, esta potestad va a perpetuar la inmortalidad del inventor. Esta idea se reglamentó en el artículo 163 en su fracción I de la Ley Federal del Trabajo, que específicamente determina que "La atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa, se regirá por las normas siguientes:

1.- El Inventor tendrá derecho a que su nombre - figure como autor de la invención.

b).- Derechos Patrimoniales que se derivan de la invención.

Este principio se establece en la fracción II - del citado artículo y menciona que: "Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de esta, la propiedad de la invención y el derecho de la explotación de la patente corresponderá al patrón. El inventor independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor", a ese tipo de invenciones es a lo que se denomina de servicio, porque - en la empresa se tiene que estar en constante investigación, y precisamente el salario que el trabajador recibe es producto del trabajo de la investigación que realiza.

Para los casos en que las empresas no remuneren adecuadamente al inventor, se previó en la parte final de la fracción antes mencionada, que pueden invocar su inconformidad ante las autoridades correspondientes a fin de que fijen una compensación justa.

Las invenciones de los trabajadores se determinan en la fracción III del ya citado artículo, expresando que: "en cualquier otro caso la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente en igualdad de circunstancias, el uso exclusivo o la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes". La parte final de esta fracción se basa en que la fábrica, tecnología y maquinaria son los medios idóneos que hacen posible las invenciones. (25)

En la Ley de Invenciones y Marcas, se establecen las pautas a seguir, cuando la persona física haya realizado una invención de las establecidas en la propia Ley y menciona que "La persona física que realice una invención o su causahabiente, tienen el derecho exclusivo de explotarla en su provecho, por sí o por otros con su permiso, de acuerdo con las disposiciones contenidas en esta Ley y su Reglamento. Este derecho se adquiere mediante el privilegio de patente que otorgue el Estado y su ejercicio estará sujeto a las modalidades que dicte el interés público. El interesado puede optar sin embargo, por un certificado de invención, en los términos del artículo 80 de esta ley". (26)

En el artículo 13 de la misma ley, se establece que cuando se realicen invenciones por trabajadores sujetos a una relación de trabajo, estos deberán registrarse por las disposiciones establecidas en el artículo 163 de la Ley Federal del Trabajo.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Disposiciones Legales, México, 1972. Págs. 9 y 10.
- 2.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Dr. Alberto Trueba Urbina, Lic. Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S.A. México, 1972. Pág. 63.
- 3.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Op. Cit. - Pág. 83.
- 4.- Ley del INFONAVIT, Op. Cit. Pág. 21 y 22.
- 5.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Op. Cit. - Pág. 85.
- 6.- Ley del INFONAVIT, Op. Cit. Pág. 31.
- 7.- Ley del INFONAVIT, Op. Cit. Págs. 39 y 40.
- 8.- Ley del INFONAVIT, Op. Cit. Págs. 42 y 43.
- 9.- Ley del Seguro Social, Ediciones Andrade, S. A. - México, 1966. Págs. 15 y 16.
- 10.- Ley del Seguro Social, Op. Cit. Págs. 105 y 106.
- 11.- Reglamento Escalafonario, Revista de la Sria. de - Hda. y Crédito Público, México 1974. Pág. 5.
- 12.- Reglamento Escalafonario, Op. Cit. Pág. 15.

- 13.- Reglamento Escalafonario, Op. Cit. Pág. 17. Arts. \_  
30 y 31.
- 14.- Reglamento Escalafonario, Op. Cit. Pág. 19. Arts. \_  
32 y 36.
- 15.- Reglamento Escalafonario, Op. Cit. Pág. 20. Art. -  
45.
- 16.- Reglamento Escalafonario, Op. Cit. Pág. 23. Arts. \_  
46 a 50.
- 17.- Reglamento Escalafonario, Op. Cit. Pág. 25. Arts. \_  
51 a 57.
- 18.- Reglamento Escalafonario, Op. Cit. Pág. 27.
- 19.- Compendio de Derecho Laboral, Dr. Guillermo Cabane  
llas, Tomo I. Bibliográfica Omeba, Editores libre  
ros, Argentina, 1968. Pág. 545.
- 20.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Dr. Mario -  
de la Cueva, Editorial Porrúa, S. A. México, 1972.  
Pág. 398.
- 21.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Op. Cit. \_  
Pág. 89.
- 22.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tomo I. Ediciones \_  
Andrade, S.A. Pág. 97.
- 23.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexica  
nos, 1968.
- 24.- Ley de Invenciones y Marcas, Diario Oficial, Tomo \_  
CCCCXXIV No. 27.

25.- Mario de la Cueva, Op. Cit. Págs. 419 y 420.

26.- Ley de Invenciones y Marcas, Op. Cit.

## CONCLUSIONES

1.- En México, el salario es uno de los principales problemas que existen, aún cuando se han fijado prestaciones para complementarlo, este no llega a remunerar el trabajo realizado por los trabajadores. Por lo que es conveniente que se hagan estudios profundos en virtud de que la riqueza en este país está muy mal repartida, uno de los ejemplos típicos en este sistema, lo encontramos en la burocracia en donde es notoria la desigualdad de sueldos, ya que existen categorías que tienen salarios superiores a los que realmente les corresponden, existen además los llamados trabajadores aviadores, que sin presentarse a laborar reciben cuantiosos sueldos.

Por otra parte, es conveniente que se reestructure la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, pues considero que hasta la fecha no se han fijado sueldos justos y suficientes ya que no corresponden al esfuerzo que el trabajador desempeña, y esto repercute considerablemente en que el trabajador a medida que el tiempo transcurre va perdiendo interés en su trabajo siendo menos productivo.

2.- En México, el derecho al descanso semanal ha tenido cambios trascendentes, pues se han obtenido considerables logros, ya que anteriormente se trabajaban jornadas continuas sin descanso y en la actualidad la empresa pública y parte de la empresa privada han adoptado la semana de cinco días de trabajo por dos de descanso, beneficiando con esto a los trabajadores, pues en gran parte de las empresas públicas y privadas las jornadas son de tiempo ordinario y tiempo extraordina--

- 15.- EL REGLAMENTO DE ESCALAFON.  
Secretaría de la Presidencia  
Dirección General de Estudios Administrativos  
México, 1973.
  
- 16.- LEY DE INVENCIONES Y MARCAS  
Diario Oficial  
Tomo CCCXXXIV No. 27  
Publicado el 10 de febrero de 1976.
  
- 17.- TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO.  
Ernesto Krotschin.  
Roque de Palma, Editor.  
Tomo II.  
Buenos Aires, 1955.
  
- 18.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICA  
NOS.  
Editorial Porrúa.  
México, 1968.

rio.

Aunque existen excepciones ya que parte del comercio labora toda la semana, sin descansar los domingos, haciendo en este aspecto arbitrariedad por parte de los empresarios que por pingües sueldos casi obligan a los trabajadores a privarse de su descanso semanal, y debido a sus necesidades económicas aceptan, no gozando de su descanso que fisiológicamente es necesario.

3.- En México, en el Derecho Vacacional existe cierta disparidad en los períodos vacacionales que se otorgan a la empresa privada y a la empresa pública, pues en la primera se conceden las vacaciones considerando los años laborados, mientras que en la segunda gozan de dos períodos vacacionales de diez días hábiles cada uno, basta con que el empleado tenga un año de laborar en la empresa.

Consideramos que es un beneficio para los trabajadores el período vacacional, en virtud de que fisiológicamente el cuerpo humano requiere de un descanso continuo, aparte del descanso semanal.

4.- En México, el Reparto de Utilidades es una ayuda económica que se otorga al trabajador por su esfuerzo realizado, ya que incrementa la producción de la empresa, esta situación no se presenta en las empresas públicas en las cuales no existe reparto de utilidades.

Doctrinalmente el Reparto de Utilidades es un logro más de los trabajadores, y aún cuando se ha reglamentado específicamente, no se lleva a cabo en forma correcta, debido a que los empresarios dolosamente no dan a conocer a los trabajadores su ingreso gravable, y aun que tienen la obligación de presentar sus declaraciones

para saber cuál es su ingreso gravable, en ocasiones - realizan más deducciones de las que legalmente les son autorizadas, violando en esta forma la Resolución para el Reparto de Utilidades.

5.- En México, la implantación del aguinaldo tiene aplicación solamente en las Dependencias Públicas, ya que no hacen reparto de utilidades a sus empleados.

El aguinaldo que se otorga atinadamente a fin de año, difiere considerablemente en las Dependencias, en unas, como aguinaldo les otorgan el equivalente a tres meses de sueldo, mientras que en otras pagan únicamente la mitad del mes, pues no consideran el sueldo total percibido, situación que es muy injusta y que hasta hoy no se ha hecho nada por solucionarla.

6.- En México, el problema habitacional no se ha solucionado, es notable que aún con la creación del INFONAVIT, no ha funcionado como se esperaba, pues el otorgamiento de las casas que realiza el mencionado Instituto, se hace frecuentemente por sorteos y en ocasiones ya está previsto quien obtiene la vivienda.

Por lo que consideramos que debe efectuarse una extrema vigilancia a las Autoridades que tienen esta responsabilidad.

7.- En México, el derecho escalafonario sólo tiene aplicación en la empresa pública, existen Reglamentos de escalafón en varias Dependencias y aún así su aplicación no se lleva a cabo, en virtud de que el personal del Sindicato que es el encargado para convocar a concursos al personal, no se preocupa por realizar ese trabajo y consecuentemente el personal tiene graves problemas con sus plazas.

Consideramos que es necesaria la integración de una Comisión Nacional que vigile y controle la correcta aplicación de los Reglamentos escalafonarios.

8.- En México, el Derecho de Antigüedad ha sido uno de los beneficios más considerables para el personal, preferentemente para el que no tiene ninguna capacidad técnica, constituyendo un patrimonio para su familia, desafortunadamente las Dependencias proceden arbitrariamente, pues no le dan la jubilación al empleado cuando legalmente le corresponde, situación sabida por las autoridades; las cuales no hacen nada por solucionar este problema.

9.- En México, el Derecho de Invencción dentro de la empresa pública y privada se encuentra muy restringido, debido a que cuando un trabajador hace alguna inversión no es reconocido por el patrón, quien generalmente se adjudica la invención, este problema es muy frecuente y no se han tomado las medidas necesarias para solucionarlo.

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

- 1.- EL NUEVO ARTICULO 123  
Dr. Alberto Trueba Urbina  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1973.
- 2.- ANTIGUA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.  
Dr. Alberto Trueba Urbina  
Editorial Porrúa, S. A.  
México, 1964.
- 3.- NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.  
Dr. Alberto Trueba Urbina  
Editorial Porrúa, S. A.  
México, 1972.
- 4.- COMPENDIO DE DERECHO LABORAL.  
Dr. Guillermo Cabanellas  
Tomo I  
Bibliográfica Omeba  
Editores- Libreros  
Argentina, 1968.
- 5.- SALARIO, PRECIO Y GANANCIA.  
Carlos Marx  
Editorial Progreso  
Moscó, 1972.
- 6.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.  
Dr. Mario de la Cueva  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1972.

- 7.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA.  
Dr. Alberto Trueba Urbina  
Lic. Jorge Trueba Barrera  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1972.
- 8.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO  
Lic. Euquerio Guerrero  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1973.
- 9.- INTRODUCCION AL DERECHO  
Dr. Guillermo Cabanellas  
Argentina, 1964.
- 10.- COMISION NACIONAL PARA EL REPARTO DE UTILIDADES.  
Tomo I, II, III.  
México, 1963.
- 11.- DIARIO OFICIAL.  
Resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.  
Publicado el 14 de octubre de 1974.
- 12.- REVISTA DE DIFUSION FISCAL.  
Publicada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.  
México, 1975.
- 13.- LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.  
México, 1972.
- 14.- NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL  
México, 1976.